



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA 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 centro educativo Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, parroquia Guayzimi, cantón Nangaritza, provincia de Zamora Chinchipe, año lectivo 2013-2014.”**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.**

**AUTOR: Jiménez Pinzón, Verónica Elizabeth**

**DIRECTOR: Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, Lic.**

**CENTRO UNIVERSITARIO GUAYZIMI**

**2014**

## **APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION**

Licenciado

Víctor Monfilio Figueroa Delgado

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio efectuado en el centro educativo Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, parroquia Guayzimi, cantón Nangaritza, provincia Zamora Chinchipe, año lectivo 2013-2014”, realizado por Jiménez Pinzón Verónica Elizabeth, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Abril de 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Jiménez Pinzón Verónica Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio efectuado en el centro educativo Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, parroquia Guayzimi, cantón Nangaritza, provincia Zamora Chinchipe, año lectivo 2013-2014”, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Víctor Monfilio Figueroa Delgado 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....  
Verónica Elizabeth Jiménez Pinzón  
Cédula: 1900520295

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis con todo mi amor a mi Esposo y mis Hijos, por todo su apoyo incondicional que hicieron todo, para que yo pudiera lograr mis sueños. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño sin importar nuestras diferencias de opiniones.

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo de tesis primeramente agradezco a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado. A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional. A mi director de tesis, Lic. Víctor Figueroa Delgado por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito. Así mismo agradezco a la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios por haberme dejado realizar la respectiva investigación a los Docente.

## INDICE DE CONTENIDO

<b>CARATULA .....</b>	<b>1</b>
<b>APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION .....</b>	<b>2</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>5</b>
<b>INDICE DE CONTENIDO.....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>10</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>11</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEORICO.....</b>	<b>15</b>
<b>1.1. Desempeño docente.....</b>	<b>16</b>
1.1.1. Definiciones de desempeño docente .....	16
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	17
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente. ....	17
1.1.2.2. Motivación.....	18
1.1.2.3. Relaciones profesor estudiante.....	19
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	20
1.1.2.5. Organización institucional. ....	21
1.1.2.6. Políticas educativas.....	21
1.1.3. Características del desempeño docente.....	22
1.1.4. Desafíos del desempeño docente .....	23
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	24
1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente. ....	25
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	<b>26</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa .....	26
1.2.2. Características de la gestión .....	27

1.2.3. Tipos de gestión .....	29
1.2.4. Ámbitos de gestión docente .....	29
1.2.4.1.  Ámbito de la gestión legal .....	29
1.2.4.2.  Ámbito de la gestión del aprendizaje. ....	32
1.2.4.3.  Ámbito de la gestión de planificación.....	33
1.2.4.4.  Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación. ....	34
<b>1.3.  Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente .....</b>	<b>35</b>
1.3.1.  Definiciones de estrategia .....	35
1.3.2.  Tipos de estrategia .....	36
1.3.2.1.  En la gestión legal. ....	36
1.3.2.2.  En la gestión de la planificación institucional y curricular. ....	36
1.3.2.3.  En la gestión del aprendizaje.....	37
1.3.2.4.  En la gestión del liderazgo y la comunicación. ....	38
<b>CAPITULO II: METODOLOGIA.....</b>	<b>40</b>
<b>2.1.  Diseño de investigación.....</b>	<b>41</b>
<b>2.2.  Contexto.....</b>	<b>41</b>
<b>2.3.  Participantes .....</b>	<b>41</b>
<b>2.4.  Métodos, técnicas e instrumentos de investigación .....</b>	<b>42</b>
2.4.1.  Métodos.....	42
2.4.2.  Técnicas.....	42
2.4.3.  Instrumentos .....	43
<b>2.5.  Recursos.....</b>	<b>44</b>
2.5.1.  Talento Humano .....	44
2.5.2.  Institucionales .....	44
2.5.3.  Materiales .....	44
2.5.4.  Económicos .....	44
<b>2.6.  Procedimiento .....</b>	<b>44</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>46</b>

<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal</b> .....	<b>47</b>
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. ....	47
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente. ....	48
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. ....	50
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación</b> .....	<b>52</b>
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. ....	52
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente. ....	54
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. ....	56
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión</b> .....	<b>58</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	58
3.3.1.1. <i>Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje</i> .....	58
3.3.1.2. <i>Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje</i> .....	60
3.3.1.3. <i>Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje</i> .....	61
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	63
3.3.2.1. <i>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</i> .....	63
3.3.2.2. <i>Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje</i> . ....	67
3.3.2.3. <i>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</i> . ....	72
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación</b> .....	<b>77</b>
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador. ....	77
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. ....	79
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	81
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>88</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>89</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>90</b>

<b>PROPUESTA .....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>111</b>
<b>ANEXO. 1. CARTA DE AUTORIZACION DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO. ....</b>	<b>112</b>
<b>Anexo 2: Carta de entrega - recepción del informe de los resultados de la investigación .</b>	<b>113</b>
<b>ANEXO 3: Modelo de los instrumentos de investigación .....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXO. 4. Fotografías de la institución educativa y de los encuestados .....</b>	<b>119</b>

## RESUMEN

Con el propósito de aportar al mejoramiento de la calidad formativa de los estudiantes ecuatorianos, se realizó la presente investigación denominada “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio efectuado en el centro educativo Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, parroquia Guayzimi, cantón Nangaritza, provincia Zamora Chinchipe, año lectivo 2013-2014”, se planteó 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. Fue posible concluir el trabajo por la participación de 5 docentes de esta institución educativa a los que se aplicó un cuestionario contextualizado al entorno nacional. Se pudo alcanzar los objetivos planteados en la presente investigación, evidenciándose que existen actividades del proceso educativo que el docente no efectúa con frecuencia, no le da importancia y para las cuales no está con un buen nivel de preparación, existiendo la necesidad de capacitación y formación docente que les permita mejorar su práctica en materia educativa.

**PALABRAS CLAVES:** desempeño docente, práctica docente, gestión legal, planificación curricular, aprendizaje, liderazgo.

## **ABSTRACT**

In order to contribute to improving the quality of training of Ecuadorian students, this research called "Teacher performance in the teaching-learning process was performed. Study in the school Soldier School Arnulfo Rosero Vicente Palacios, parish Guayzimi Region Nangaritza province Zamora Chinchipe, school year 2013-2014 ", in order to determine teacher performance of professionals in Education Sciences was proposed, considering the management areas: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis. It was possible to complete the work by the participation of 5 teachers of this educational institution to which a national environment contextualized questionnaire. Could achieve the objectives in this research, showing that there are activities in the educational process that the teacher does not perform often, and does not care for which is a good level of preparation, be a need for training and education teachers to enable them to improve their practice in education.

**PALABRAS CLAVES:** teaching performance, teaching practice, legal management, curriculum planning, learning, leadership.

## INTRODUCCIÓN

Los estándares de calidad en materia educativa, plantean el mejoramiento continuo de la práctica docente, como una estrategia para avanzar en la excelencia académica y lograr los resultados que el país y la sociedad exige del proceso de enseñanza – aprendizaje.

El Ministerio de Educación del Ecuador, como ente rector de la política pública educativa, se encuentra efectuando ajustes a su programa nacional de capacitación y formación docente, para lo cual necesita contar con referentes orientadores para la planificación de acciones orientadas al mejoramiento profesional de los docentes.

Con el compromiso social de aportar como estudiantes del área de educación básica al mejoramiento de la calidad educativa, se desarrolla la presente investigación ejecutada en la parroquia Guayzimi, cantón Nangaritza, provincia de Zamora Chinchipe, en la cual se evalúa el desempeño de los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, en el año lectivo 2013-2014.

La investigación desarrollada reviste importancia en el sentido que permitió conocer las tareas educativas en las cuales los docentes deben poner atención para su mejoramiento, con lo que se elevará la calidad de la práctica docente en el establecimiento educativo. Es así que se contó con la participación de cinco profesionales de la escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, a los que se les aplicó un cuestionario previamente estandarizado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

La temática de la presente investigación ha sido abordada en otras investigaciones tanto al interior de la UTPL como en el ámbito nacional, en lo que corresponde a la localidad, no se han efectuado otras investigaciones alrededor del tema, siendo por tanto la primera investigación de este tipo en la realidad de la ciudad de Guayzimi y el cantón Nangaritza.

Con la presente investigación se dispondrá referentes orientadores para que tanto docentes como autoridades del sector educativo puedan tomar decisiones que permitan mejorar la formación y práctica docente y por ende los resultados en el proceso de formación aprendizaje de los estudiantes.

En la investigación se plantearon los siguientes objetivos:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.

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

La presente investigación fue de tipo transversal, con un estudio de características, exploratorio y descriptivo; se desarrolló a través de los métodos Descriptivo, Analítico – sintético, Inductivo y deductivo, Estadístico y Hermenéutico. Se emplearon técnicas de investigación bibliográfica como la lectura, mapas conceptuales y organizadores gráficos, resumen o paráfrasis; como técnicas de campo se emplearon: la observación y la encuesta.

Para la recopilación de la información de campo se utilizó un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión y un registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Los resultados obtenidos en terreno fueron tabulados y sistematizados con el apoyo de una plantilla electrónica en forma Excel 2007 (.xls) proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja, en la cual se ingresaron los datos recolectados en la el trabajo de campo, procediendo a obtener los cuadros y gráficos para el análisis sobre el desempeño docente.

Fue importante la oportunidad brindada por los directivos y docentes del establecimiento educativo para la realización de la investigación, brindando las facilidades para el levantamiento de la información tanto en la aplicación de las encuestas como en la observación de la práctica pedagógica; la principal dificultad estuvo en familiarizarse con las hojas de calificación de las observaciones de la clase, que requirió un mayor apoyo y acompañamiento por el director de tesis.

En el Capítulo I del Marco Teórico se contextualiza lo mencionado por varios autores sobre el desempeño profesional de los docentes, para tener los referentes teóricos para el análisis de los resultados de la investigación.

En el Capítulo II de la Metodología se describe los pasos ejecutados para cumplir con el objetivo de la investigación, que fue determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

En el Capítulo III del Análisis e Interpretación de Resultados se presenta los cuadros estadísticos de las observaciones realizadas con un análisis desde el punto de vista del investigador, el marco teórico y la triangulación de los datos obtenidos.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEORICO**

## **1.1. Desempeño docente**

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

En el término desempeño docente, se encuentran contenidas dos acepciones, desempeño y docente.

La Real Academia de la Lengua Española (RAE) menciona que desempeño “Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse”, las dos acepciones para “desempeñar” más adecuadas son “Cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos.” y “Actuar, trabajar, dedicarse a una actividad.”; de igual manera para “docente” las acepciones “Que enseña” y “Perteneiente o relativo a la enseñanza.”.

En función de las definiciones de los dos conceptos implícitos en el término desempeño docente, se puede conceptualizar como el cumplimiento de las actividades y obligaciones de los profesionales de la enseñanza.

Saavedra (2008) Hace referencia que en la evaluación de la calidad del desempeño docente de los profesionales “se considera diversos referentes como la administración de determinadas actividades de enseñanza, las aptitudes con las cuales se concretan ciertos comportamientos específicos o el cultivo de habilidades específicas” (p. 43).

Para (Estrada, 2013) el “desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. (Chacón López, 2010) Agrega que el desempeño docente es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional.

Por desempeño docente se entiende a las habilidades que los profesionales de la enseñanza ponen en práctica en el ejercicio de su carrera, las cuales pueden ser adquiridas ya sea durante su periodo de formación o en la práctica docente, siendo el eje motivador del proceso de formación.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, establece como uno de los derechos de los docentes (literal “f” del Art. 10) “Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza”. De igual manera (literal q) “Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente.”

Tanto la Real Academia de la Lengua, los autores citados, y la propia Ley de Educación Intercultural hacen hincapié en la importancia de un adecuado desempeño docente para el

correcto funcionamiento del sistema educativo, siendo necesario para ello la permanente capacitación, motivada desde la propia necesidad del profesional en la educación, así como impulsada por una política estatal, que promueva una cultura de mejoramiento continuo docente.

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

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

La formación inicial del docente pretende proporcionar a los futuros profesores los conocimientos y las competencias teóricas y prácticas necesarias para el ejercicio de su profesión. Además de los cursos de metodología y psicología impartidos por los formadores del profesorado, también se añaden periodos de prácticas en el aula. (Ministerio de Educación, 2007, pág. 23)

En relación a la formación y capacitación docente, María Quintero, citado por (Segovia, 2012, pág. 15) destaca en su informe una tendencia orientada a pasar de un sistema tradicional caracterizado por su verticalidad y centralismo –expresado en la estructura de los Ministerios de Educación– a un sistema descentralizado y con mayor participación del conjunto de actores educativos. Constata, además, el intento de un tránsito de una capacitación y formación docente descontextualizada a una formación docente continua, dirigida a los y las docentes en sus contextos socioculturales y lingüísticos, que satisfaga las demandas del personal docente y de las instancias formadoras, así como de las regiones o zonas en las que se encuentran.

El literal “a” del Art. 10 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece como derecho de los docentes “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”

Al respecto de la formación inicial docente de jóvenes de las Nacionalidades Amazónicas (Segovia, 2012, págs. 24, 30) Menciona que la “La dispersión geográfica que caracteriza a las comunidades amazónicas, requiere de estrategias de formación inicial de docentes que permitan atender a poblaciones ubicadas en sectores lejanos y de difícil acceso, a través de procesos formativos a distancia o semipresencial y modulares.”

“En Ecuador, lo más novedoso ha sido el trabajo, esfuerzo de las autoridades educativas amazónicas, de desarrollar un nuevo modelo educativo adaptado

culturalmente a la vida y el territorio de las Nacionalidades Indígenas, y que ese modelo se empiece a aplicar desde la formación de las y los docentes y desde la elaboración de los materiales: el AMEIBA. Un modelo que transgrede todas las formalidades y formalismos del sistema occidental en lo que respecta a contenidos y metodologías de aprendizaje, pero también en gestión y administración, vestimenta, horarios y calendarios, etc. Además, los ejes de desarrollo curricular y formación docente se han completado con la apuesta por la formación inicial de maestras en EIFC, para dar respuesta a la concepción indígena de la formación del niño y de la niña desde el vientre de la madre.”

Tanto la formación inicial como la capacitación docente, permite el mejoramiento de destrezas y habilidades de los profesionales de la enseñanza, lo cual en los últimos tiempos está teniendo una importancia tanto en el ámbito personal del docente como en las políticas estatales, por lo menos la Ley Orgánica de Educación Intercultural y en los Estándares de Calidad Educativa así lo contemplan, aunque aún haga falta tiempo para verse operativas estos postulados y los resultados en la práctica docentes.

Un aspecto que es necesario tomarse en cuenta tanto en la formación inicial como en la práctica docente, es lo disperso de las comunidades rurales ecuatorianas, sobre todo las que se encuentran en la región amazónica, lo cual dificulta el acceso de los docentes a cursos y seminarios de capacitación docente.

#### **1.1.2.2. Motivación.**

La Real Academia de la Lengua define a la motivación como un “Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.”

El literal “q” del artículo 2 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, contempla como uno de los principio de la actividad educativa la Motivación, por medio de la cual “Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración del profesorado, la garantía del cumplimiento de sus derechos y el apoyo a su tarea, como factor esencial de calidad de la educación”.

La motivación comprende dimensiones múltiples, como son: contar con un ambiente de trabajo atractivo, perspectivas de carrera, acceso al desarrollo profesional, una gestión escolar eficiente y oportunidades para aprender de otros docentes y crear prácticas de enseñanza eficaces de sus experiencias. (OECD, 2010, pág. 111)

(Raza Barrera, 2012, pág. 22) Recoge que la motivación es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos, origina una propensión hacia

un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede provenir del ambiente (estímulo externo) o puede ser generado por los procesos mentales internos del individuo. En este último aspecto la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo.

Como factor que influye en el desempeño docente se encuentra la motivación, entendido como aquel principio que impulsa la actuación de una persona, ya sea generado en el interior o motivado por factores externos al individuo. Se encuentra que la motivación como tal es uno de los principios recogidos en la actual Ley de Educación Intercultural, lo que da la pauta para el establecimiento de estrategias tanto por los propios docentes como por el sistema educativo en su conjunto para impulsar cada día la actuación y el desempeño docente.

### **1.1.2.3. Relaciones profesor estudiante.**

(Choque Larrauri, 2010, pág. 257) Menciona que se ha producido un cambio positivo en favor de la autonomía de los estudiantes, al replantearse directa e indirectamente las relaciones profesor-estudiante, estudiante-computadora, estudiante. Profesor, estudiante-estudiantes. Resulta evidente el cambio no solo de relaciones, sino también el rol del profesor y del ritmo temporal de encuentro y transferencia de contenidos.

Para (Gavilla González, 2013) Existe una nueva forma de las relaciones profesor-estudiante-conocimientos, donde el estudiante es parte activa del proceso enseñanza – aprendizaje, se hace cada vez más independiente, responsable de su propio proceso de aprendizaje a partir de la creación de condiciones muy peculiares de aprendizaje, donde aparecen variantes tanto personales, como estratégicas, hasta convertirse en verdaderos recursos individualizados o "personalizados", que no están exentos de los componentes sociales y humanísticos, lo cual constituye un reto para la educación contemporánea.

(Granda Córdova & Loor Vivar, 2012, pág. 42) En una investigación efectuada en el Colegio Juan Montalvo de la ciudad de Machala recoge que en las relaciones profesor – estudiante, pueden darse algunos de los siguientes casos:

- Empatía.- que es la capacidad de comprender al otro desde su marco de referencia. Es la capacidad de ponerse en el lugar del otro.
- La autenticidad.- consiste en ser uno mismo en la relación asesora, comportarse de manera espontánea, abierta y no defensiva representando un papel.

Agregan que la relación de empatía y autenticidad favorece que el alumno reconozca los problemas y confíe en el profesor. Que la relación positiva no significa que se esté de acuerdo con todo lo que el otro dice o hace, sino que es posible no estar de acuerdo con lo que hace sin que esto afecte a la aceptación de la persona. En la relación profesor -

estudiante, este aspecto se manifiesta en el tono de voz, la postura, la distancia interpersonal y la emisión de refuerzos verbales y se relación con la posibilidad de exponer las propias ideas y creencias sin exponerse a la crítica o la incomprensión del otro.

En el proceso educativo, es fundamental que exista una adecuada relación profesor – estudiante, con lo cual se facilite el establecimiento de mecanismos de diálogo, aspecto fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Debe el profesor adecuar su perfil asesor para generar una empatía con el estudiante, actuando de manera espontánea, dejando de lado viejos esquemas rígidos donde el profesor debía dedicarse al cumplimiento de un rol únicamente docente, siendo en el presente, más bien un tutor del proceso de aprendizaje del estudiante.

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

El literal “p” del artículo 2, de la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece como principio de la educación, la corresponsabilidad, mencionando que la educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad; de la misma manera es responsabilidad del Estado (literal “n2 del Art. 6) “Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos”.

(Nuñez Cubero, 2002, pág. 121) Menciona que establecer las relaciones entre dos instituciones – familias y escuela – de las que, con toda seguridad, se puede afirmar que son pilares fundamentales en la configuración de la sociedad occidental no es una tarea fácil.

A veces los padres de familia dimiten de algunas de sus funciones y delegan en la escuela funciones parentales. Agrega que las familias son como las empresas: externaliza servicios. Psicólogos, profesores particulares de repaso, profesores de inglés, monitores de tiempo libre, entrenadores de deportes, etc. todos ellos ejercen funciones que antaño correspondían a las familias. El sentimiento de culpa que provoca toda dimisión se convierte en agresividad y exigencia hacia la escuela. Entonces la relación familia – escuela se convierte en un enfrentamiento y no en una colaboración. (Álvarez Vélez & Pedro-Viejo, 2006, pág. 89)

En el fortalecimiento de la educación es fundamental la corresponsabilidad de las familias, las cuales no deben desentenderse de su rol como primeros educadores, debiendo por lo tanto interesarse en la participación de las actividades escolares, sin dejar todo el peso de la tarea educativa a la escuela. Es muy preocupante la situación actual de las familias, que se muestra apáticas a la colaboración en la tarea educativa, queriendo que sea la escuela la que asuma totalmente un rol en el que antaño se desenvolvían las familias. Con ello se

tendrá mayor probabilidad de éxito en los resultados de formación de los estudiantes, dejando de lado sentimiento de frustración por el bajo rendimiento del estudiante que ocurre cuando la familia como pilar fundamental de la educación está desvinculada de la institución educativa.

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

Los estándares de calidad educativa, contemplan en el punto de organización, que la institución educativa de calidad establecerá procesos para: 1. Elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar; 2. Desarrollar la metodología de autoevaluación institucional; 3. Desarrollar planes de mejora, con la participación de las autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de los resultados de la evaluación institucional. (MINISTERIO DE EDUCACION, 2012, pág. 8)

En el Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y América Latina (Universidad Católica Andrés Bello, 2001, pág. 64) se evidenció que las dificultades de tipo institucional y éticas, influyen en el bajo desempeño de los docentes venezolanos.

La estructura de las instituciones educativas y la organización de las mismas, es determinante en la generación de situaciones de estrés hacia los docentes, que deben involucrarse adicional a las tareas educativas a otras de índole administrativo, sobre todo en comunidades rurales y de estructura unidocente, dejando de lado la ejecución de la totalidad de la programación, lo cual va a influir en el resultado final del aprendizaje del estudiante y por ende en la generación de un estrés docente, cuando se somete a procesos de evaluación de resultados con estándares de calidad generados para realidades de grandes ciudades. A ello hay que agregarle el bajo nivel de preparación docente para la realización de tareas de planificación de mejora institucional y de autoevaluación de resultados de aprendizaje.

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

La evaluación del docente ha permitido a las instituciones reflexionar sobre la enseñanza, su misión, su quehacer y en su conjunto, sobre la calidad de la enseñanza que imparten. La evaluación de la docencia es concebida como una valoración de las competencias de los profesores; su finalidad está encaminada a obtener información que permita la toma de decisiones institucionales para lograr una mejor calidad de la enseñanza. Son muchos los elementos susceptibles de evaluación en la práctica docente, por lo que, definir su importancia en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, es una tarea para los hacedores de políticas educativas. (ANUIES, 2000, pág. 106)

(Román & Murillo, 2013) plantean que la urgente demanda y legítima expectativa por contar con sistemas educativos equitativos y de calidad ha exigido el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD), en busca de información y conocimiento relevantes que contribuya a mejorar la calidad pedagógica de quienes son actores protagónicos en este complejo proceso de enseñar y aprender.

La generación de política educativa en el caso del Ecuador le corresponde al Ministerio de Educación, el cual basado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural genera los estándares de calidad educativa, en donde se contempla aspectos de mejoramiento en los diferentes niveles como es la institución, los directivos educativos y docentes. Actualmente estos estándares se encuentran formulados y en proceso de aplicación. Lo lamentable de ello es que no toman en cuenta las particularidades rurales ecuatorianas, viéndose sometidos los docentes a la aplicación de criterios de evaluación difíciles de ser logrados en situaciones de alta dispersión geográfica y por ende de baja accesibilidad a procesos de capacitación y uso de herramientas tecnológicas.

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

(Pogré & Lombardi, 2004, pág. 109) Indica que hay que redefinir algunas características actuales del desempeño docente; partiendo de reconocer que el docente como tal es imprescindible, aun cuando se reconozca que el modelo actual del docente está en crisis. Que si bien se piensa que el indicio son los malos resultados del aprendizaje, al parecer existe otro indicio que es el malestar docente.

(Chacón López, 2010) En su investigación de evaluación del desempeño docente, asume que la función docente tiene que ver con las siguientes dimensiones: Dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos.

- a. Dominio tecnológico: Está integrado por la metodología, medios y materiales didácticos y evaluación.
- b. Dominio científico (Rasgos Profesionales y Académicos): Atributos relacionados con el conocimiento que el docente tiene sobre la especialidad en su formación profesional, y la forma como transmite sus conocimientos y fomenta la participación de sus estudiantes, lo cual lo realiza con pertinencia.
- c. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funciones.

d. Relaciones interpersonales (Institución Educativa): Atributos respecto a las relaciones interpersonales del docente con sus alumnos y flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión.

e. Formación en valores éticos: Atributo relacionado a la práctica de valores éticos en la sociedad. Los Valores constituyen el sustento que orienta la conducta y el comportamiento individual y grupal de las personas, se expresan mediante las actitudes que se muestran en los diferentes actos de vida.

Las circunstancias actuales de las sociedades demandan que el docente ya no es la persona que tradicionalmente se dedicaba a la impartición de conocimientos generales para el desempeño de la persona, sino que actualmente es el facilitador de un proceso de formación integral del ser humano, en el cual se toma en cuenta la aparición de un nuevo escenario como son las tecnologías de información y comunicación, las cuales deben por un lado ser conocidas y dominadas por los docentes para poder influir en la formación del estudiante, así como un papel fundamental en la consolidación en las personas de valores éticos (muy afectados actualmente por la intromisión de antivalores) y la generación de capacidades para el relacionamiento interpersonal.

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

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

La profesión docente es una “profesión del conocimiento”. El conocimiento, el saber, ha sido el componente legitimador de la profesión docente, y, lo que en definitiva ha justificado el trabajo del docente ha sido su compromiso con la transformación de ese conocimiento en aprendizajes relevantes para los estudiantes. Siendo fundamental renovar ese compromiso con el convencimiento de los docentes de ampliar, profundizar, mejorar su competencia profesional y personal. (García & Vaillant, 2009, pág. 23)

(Chacón López, 2010) Menciona que evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

El desarrollo profesional comprende todas aquellas acciones ejecutadas tanto por el propio docente como aquellas generadas y ejecutadas por la sociedad para la formación del talento humano de la clase educativa, considerando que en los resultados de la evaluación docente

están presentes tanto los esfuerzos individuales (del propio docente) como de la sociedad en su conjunto.

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

Los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan. (Villagómez, 2012, pág. 121)

(Gordo Hernández & Aguilera Almaguer, 2013, pág. 12) Indican que para que exista una influencia sistémica de la relación familia – escuela – comunidad, debe estar en vínculo con otros elementos del sistema de influencias sociales como los medios de difusión masiva.

Sobre la relación familia – escuela – comunidad, (Dalponte, 2008) menciona que pedagógicamente, aunque la familia es el primer agente socializador durante la niñez, actualmente ésta se complementa con la escuela.

Tanto la familia como la comunidad no le han atribuido gran importancia a la escuela. Un alto porcentaje de docentes señalan que la familia le da poca importancia a la escuela. Esta falta de acuerdo, se observa también en relación con la motivación de la familia en la escuela, ya que no participa en sus actividades. La comunidad desde hace mucho tiempo ha estado desintegrada de la escuela y de la familia, provocando como consecuencia drogadicción, delincuencia y prostitución infantil. La escuela siempre ha tenido dificultades para enseñar a estudiantes que no están preparados para aprender, por dificultades financieras o de otro tipo. Estos problemas se hacen cada vez más grandes a medida que el país trata de elevar sus estándares educativos. Aquí se ventila el papel del compromiso de la familia, la escuela y la comunidad en la reforma de la educación en el país. Cada familia puede tener un papel involucrándose en actividades educativas con sus hijos en el hogar, comprometiéndose significativamente con la escuela o simplemente apoyando los esfuerzos de reforma de la educación. Concluye enfatizando que la importancia de la relación escuela, familia y comunidad radica en que La familia y la comunidad tienen una gran influencia en el aprendizaje de los niños. Las familias son recursos valiosos en una reforma educativa, y los niños se benefician cuando las escuelas reconocen y estimulan el papel y el compromiso de los padres en la reforma. La investigación ha demostrado que una red interactiva, fuerte, de padres de familia, miembros de la

comunidad, compañeros y educadores, promueve el aprendizaje y el desarrollo de los niños. La familia, la escuela y la comunidad, deben ponerse de acuerdo en las metas que se establecen para los niños, y ambas partes deben reconocer el papel que cada una juega en el éxito de la educación de los niños.

Uno de los actuales desafíos que se presenta a los docentes tiene relación con el poco interés que existe en las familias para involucrarse en la tarea educativa, a lo cual ha aportado la actual configuración social, donde se presenta fenómenos como migración de los padres, familias monoparentales, abandono de la tarea educativa hacia terceras; así como la fuerte intromisión de los medios de comunicación con la emisión de contenidos muchos de ellos desestructuran más de los valores familiares, en donde sin el adecuado control se generan espacios que van en contra de la tarea educativa.

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

(Nicolet, Vogliotti, & Macchiarola, 2012) Señalan que tanto la teoría como la práctica son componentes necesarios del conocimiento por cuanto los sujetos no pueden conocer separadamente de su acción, de su vivencia como tampoco pueden accionar sin reflexión. Este es el sustento sobre el cuál se asienta el principio de reflexionar sobre la propia práctica docente como una instancia ineludible de innovación o transformación de los procesos educativos y para autorregular la intervención y el rol según condiciones objetivas y subjetivas. En esto se asienta la investigación en y sobre la acción educativa.

Acerca de las reformas educativas ecuatorianas sobre la práctica docente, (Villagómez, 2012, pág. 3), en el artículo "*Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*" menciona.

En el Ecuador las reformas educativas de este período, se concretizan en nuevos instrumentos curriculares de alcance nacional que resultan determinantes en el trabajo docente y en su formación. Las reformas del currículo configuran los procesos formativos, las instituciones formadoras, universidades e institutos pedagógicos, y direccionan sus proyectos académicos de formación docente en función de lo que el docente debe trabajar en el aula. De esta manera, la concepción del currículo como orientador de la práctica educativa es la premisa, si bien no la única, pero sí una muy importante para definir las actividades docentes, los lineamientos del proceso de enseñanza aprendizaje, además de lo que se enseña y se aprende y el cómo se enseña y se aprende. Desde esta perspectiva, el currículo de educación básica y sus concreciones definen aquello que el futuro docente requerirá conocer y hacer para su

trabajo, y desde allí se han direccionado las propuestas formativas iniciales y los programas de formación en trabajo.

De la manera como el docente aborda el proceso de enseñanza depende los resultados obtenidos en el aula, tomando como premisa en la actualidad el sujeto en formación (estudiante) debe tener una formación integral que le permita desenvolverse en un mundo cada vez más competitivo, que requiere un análisis de los cambios en el contexto para poder adecuar su actuación; por ello es fundamental que la práctica docente se valga de herramientas que permitan esa generación de habilidades y destrezas en el individuo. En ello se fundamentan las reformas educativas implementadas, que buscan la excelencia académica, queda un gran reto por delante para hacer posible se cristalicen por un lado las aspiraciones de la sociedad y por otro los planteamientos constitucionales y legales y la práctica docente sea un baluarte para el desarrollo de los pueblos.

## **1.2. Gestión educativa**

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

La Real Academia de la Lengua define a la gestión como “Acción y efecto de gestionar” y también “Acción y efecto de administrar”.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (literal “p” del art. 10) menciona como una obligación de las y los docentes “Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general”.

En la actualidad, el Ministerio de Educación del Ecuador, como ente rector de la política pública en materia educativa, posee un Viceministerio de Gestión Educativa.

El Programa de Formación Continua del Magisterio Nacional del Ecuador (Ministerio de Educación del Ecuador, MinEduc, 2012, pág. 9) enfatiza que en la actualidad los procesos de gestión educativa deben estar orientados al aprendizaje de los estudiantes “Y aprendan de la mejor manera posible”, lo que implica que la gestión educativa debe ampliarse a un “liderazgo pedagógico: la preocupación por el aprendizaje de sus estudiantes se vuelve central para un líder de este tipo de institución.”

La gestión educativa se refiere a las estrategias que se implementan para la administración del proceso educativo, recogido por la actual ley Orgánica de Educación Intercultural como

una obligación de los docentes a este tipo de gestión, la cual debe estar orientada a lograr un aprendizaje de excelencia.

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

En el manual de formación de docentes fiscales del Ecuador, (Ministerio de Educación del Ecuador, MinEduc, 2012, pág. 54) se recoge que el modelo de liderazgo pedagógico tiene tres características importantes:

- 1) Se centra en la práctica de la mejora de la calidad de la enseñanza y el rendimiento de los estudiantes,
- 2) Se trata de liderazgo como una función distribuida más que como un rol basado en la actividad, y
- 3) Se requiere más o menos continua formación y actualización de conocimientos y habilidades, tanto porque el conocimiento base de la práctica docente está cambiando constantemente, como porque hay que reponer la población de los líderes actuales.

Las instituciones educativas que adelantan procesos intencionales de mejoramiento comparten una serie de características que permiten la obtención de los resultados que se proponen (Ministerio de Educación Nacional, 2007):

- Saben hacia dónde van, es decir, cuentan con un PEI conocido y consensuado en el que se establecen claramente los principios y fundamentos que orientan su quehacer. Estos principios se concretan en la misión, la visión y los valores institucionales, los cuales son la base para la definición de los objetivos y la estrategia pedagógica.
- Usan como referentes los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.
- Utilizan información para tomar decisiones; por eso cuentan con registros actualizados sobre aspectos tales como la asistencia de los estudiantes, las causas de ausentismo, sus resultados académicos, el uso efectivo del tiempo escolar y de los recursos, el manejo de los problemas de convivencia y las actividades que sus egresados están realizando, entre otros.
- Tienen un modelo organizativo basado en el liderazgo claro del rector y en el trabajo en equipo.
- Apoyan y aprovechan el talento de sus docentes brindando espacios para que diseñen sus clases, las actividades curriculares y las evaluaciones de los aprendizajes;

propician el intercambio sistemático de experiencias, la búsqueda conjunta de soluciones a los problemas encontrados y de prácticas más apropiadas para lograr más y mejores aprendizajes.

- Ofrecen muchas oportunidades para que todos los estudiantes aprendan con interés y motivación.

- Tienen altas expectativas sobre las capacidades de todos los estudiantes, es decir, comparten la idea de que todos pueden aprender. Por ello, las diferencias relacionadas con las condiciones sociales, culturales y económicas de los estudiantes son un reto importante en el momento de definir sus estrategias pedagógicas.

- Tienen ambientes de aprendizaje adecuados y hacen uso apropiado y articulado de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje.

- Usan el tiempo adecuadamente, haciendo una rigurosa programación de todas las actividades que se realizarán durante el año escolar y encargándose de que éste sea respetado.

- Cuentan con mecanismos de evaluación claros y conocidos por todos, y utilizan los resultados para mejorar.

- Ofrecen un ambiente favorable para la convivencia y promueven el desarrollo personal y social.

- Articulan acciones con los padres y madres de familia y otras organizaciones comunitarias para potenciar su acción, con el fin de enfrentar problemas que no podrían resolver si lo hicieran de manera aislada.

- Preparan a sus estudiantes para continuar sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales. Para este propósito, están pendientes de los cambios que ocurren tanto en el entorno inmediato como en el contexto más amplio.

- Disponen de mecanismos de apoyo -programas complementarios para aliviar las situaciones de pobreza y vulnerabilidad de los estudiantes y sus familias, por ejemplo-, puesto que están insertas en un contexto comunitario y social más amplio en el que no son las únicas responsables por el éxito o el fracaso de sus estudiantes.

Es indudable el hecho que las actuales circunstancias por las que atraviesan las sociedades demandan que la gestión pedagógica propenda a mejorar tanto la calidad de la enseñanza como en rendimiento de los estudiantes, con un constante liderazgo educativo, que esté en permanente formación y actualización de conocimientos. Las instituciones educativas que han entendido estos nuevos desafíos se encuentran actualmente preparadas para

responder en forma positiva a los nuevos requerimientos de las sociedades en materia educativa.

### **1.2.3. Tipos de gestión**

Existen dos tipos de gestión educativa, la gestión en el nivel directivo (Gestión Directiva) y la Gestión en el aula (Gestión Pedagógica). (Flores & et al, 2009).

- **La gestión directiva.**- En el proceso de toma de decisiones implica la planificación, asignación, programación, implementación, control, reorientación y evaluación de la acción, con un impacto institucional.
- **La gestión pedagógica.**- en el proceso de toma de decisiones implica la planificación de la enseñanza, programación e implementación de enseñanza, reorientación y evaluación de los aprendizajes, con un impacto en la formación y educación.

Alrededor de los tipos de gestión educativa puede encontrarse una clara orientación hacia el impacto institucional y pedagógico, lo cual debe ser adecuadamente entendido por docentes y directivos de establecimientos, a fin de efectuar una reorientación de las prácticas, que permitan tanto la consolidación de la institución educativa como del accionar docente.

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

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

Para analizar la gestión del docente desde los aspectos legales, hay que considerar que la Ley Orgánica de Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010), en su artículo 84 regula la Carrera Docente, considerando por tanto a los docentes como parte del Servicio Público Ecuatoriano.

En lo que respecta a la gestión legal, el docente debe enfocar su accionar tanto en los derechos como las obligaciones que contempla la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

En el artículo 10 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Asamblea Nacional, 2011) se contempla los derechos de las y los docentes.

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;

- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j. Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fisco misionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- o. Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el remplazo;

- p. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- r. Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s. Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- t. Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Por otro lado, en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural se establece las obligaciones de los y las docentes:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;

- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

Se puede evidenciar que el contexto actual del desempeño de la gestión educativa plantea a los docentes un trabajo en la integralidad, al fijar deberes y obligaciones que no se circunscriben únicamente al interior del aula, sino que traspasa a los ámbitos institucionales como sociales, siendo verdaderos artífices del desarrollo social.

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

Los estándares de calidad educativa (MINISTERIO DE EDUCACION, 2012, pág. 9) en la dimensión pedagógica curricular contempla los siguientes criterios de desempeño docente para la gestión del aprendizaje:

- Monitorear la implementación del currículo nacional vigente para cumplir los estándares de aprendizaje.

- Promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación y el intercambio de estrategias de evaluación y de resolución de conflictos.
- Desarrollar e implementar adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad.
- Implementar estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes –de manera permanente, oportuna y precisa a lograr los objetivos de aprendizaje.
- Desarrollar y supervisar programas de asistencia psicológica o pedagógica oportuna.

En lo que corresponde a la gestión del aprendizaje, el Ministerio de Educación del Ecuador plantea acciones de monitoreo, trabajo colaborativo, adaptaciones curriculares, evaluación y asistencia psicológica y pedagógica, con lo cual se apunta al trabajo en la integralidad de los procesos que implica la gestión del aprendizaje.

(Tuáres Bravo, 2013, pág. 130) En la investigación sobre la gestión pedagógica y la influencia en el clima escolar, menciona al respecto que *“el docente piensa que el desempeño de él como docente es el idóneo, pero los jueces que son los estudiantes, se ve que desean más resultados, más compromisos, más involucramiento en los procesos, el dictar clase no es una transmisión de conocimientos, en involucrarse con cada uno de los momentos, de los ánimos, de los espacios, que se dan el aula”*.

En cuanto al trabajo docente en la generación del aprendizaje, se encuentra que existe y existirá una constante en lo que son las apreciaciones docentes y las expectativas del estudiante, ya que por un lado el docente tiene la percepción de efectuar su trabajo al máximo, mientras que el estudiante tiene la apreciación que aún falta mayores resultados en el proceso del aprendizaje, lo cual debe ser observado por los docentes para cada día incorporar mejoras en su práctica educativa, lo cual mantendrá latente el interés del propio estudiante y motivará el esfuerzo propio docente y del alumnado.

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

La planeación educativa se encarga de especificar los fines, objetivos y metas de la educación. Gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer y con qué recursos y estrategias. La planeación educativa implica la interacción de diversas dimensiones. Por ejemplo, desde el aspecto social, hay que tener en cuenta que la escuela forma parte de una sociedad y, como tal, los cambios que experimente la trascenderán. De acuerdo a la dimensión técnica, la planeación educativa debe considerar el uso de la tecnología en la pedagogía, mientras que en cuanto a su dimensión política, debe atender a los marcos normativos existentes. (Ruiz Cantisani, 2013).

Si bien la Constitución y la Ley establece la necesidad de una planificación para mejorar los resultados en el proceso educativo; en una investigación sobre práctica pedagógica y curricular (Yunga Chamba, 2011, pág. 141) se evidencia que los profesores y directivos al momento de planificar las actividades curricular y extracurriculares, no involucran a padres de familia o estudiantes, simplemente son impuestas para cumplimiento. También se encuentra que los padres de familia no asumen el verdadero rol dentro del proyecto educativo pedagógico.

Es claro evidenciar que la falta de una visión pedagógica determina que padres de familia y estudiantes no son tomados en cuenta en el proceso de planificación a lo interno y externo de las instituciones educativas, asumiendo éstos un rol pasivo en el proceso educativo. Es allí donde radican los bajos resultados en los proceso de evaluación de la calidad docente.

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

Referente a la gestión del liderazgo educativo, existen dos concepciones (Fernández Aguerre, 2007, pág. 311), aquella que hace referencia al comportamiento de la persona que se desempeña como director de la escuela, así como aquella noción referida a la acción conjunta de un equipo que es vista por los demás profesores como impulsor de un proyecto.

En lo que se refiere al ámbito de la comunicación, (Calderón Herrera, 2002, pág. 131) menciona que es inherente al ser humano, e indispensable para que se realice el proceso de enseñanza aprendizaje. Recoge la definición como el intercambio de ideas, necesidades, informaciones, deseos, entre dos o más personas.

Al respecto de la gestión de la comunicación y su efecto en el rendimiento académico de niñas y niños (en una escuela de la ciudad de Latacunga), se evidencia que los docentes utilizan una comunicación unidireccional en el aula, donde predomina el lenguaje informativo, la transmisión unidireccional de la información y los contenidos cognoscitivos memorísticos, la cual está íntimamente relacionada con la falta de actividades que permitan al estudiante su desarrollo crítico, y reflexivo, situación que dificulta la adquisición de aprendizajes significativos a los estudiantes. No brindan espacios para ser evaluados por sus estudiantes, situación que demuestra el autoritarismo del docente y la poca oportunidad del estudiante para que sus peticiones o necesidades sean tomadas en cuenta. Situación comprendida por el docente y de lo cual consideran necesario buscar una solución (Pacheco Rengel, 2011)

La crítica realidad y la problemática de las comunidades donde se desenvuelve la práctica docente, amerita que los profesionales en docencia asumen un rol de liderazgo, con el uso de adecuadas herramientas de comunicación, por medio de las cuales pueden generar una

influencia positiva en el mejoramiento del contexto en el cual desempeñan su labor académica, teniendo un claro efecto en los resultados del aprendizaje en los estudiantes.

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

#### **1.3.1. Definiciones de estrategia**

La Real Academia de la Lengua define a la palabra estrategia como “Arte, traza para dirigir un asunto.”, “En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.”.

Para (Gómez, 2002, pág. 311) la estrategia didáctica es la totalidad de dispositivos que el docente utiliza y moviliza con la intención de promover los procesos de aprendizaje de los alumnos, en dirección de los objetivos didácticos formulados en el programa. De este modo el concepto de estrategia didáctica abarca el conjunto de acciones deliberadas y planeadas por el docente en la organización, diseño, conducción y evaluación de una unidad didáctica (o de la totalidad de las que conforman el plan anual o de ciclo). Decisiones que son relativas a:

- La selección u organización de los contenidos.
- La selección y preparación de las situaciones, tareas y actividades de aprendizaje que realizan los alumnos.
- La secuenciación de las actividades que prevé en función del método elaborativo. Reflexivo del aprendizaje.
- Los recursos materiales utilizados.
- Las forma de organizar a los niños durante la clase y el tipo de participación prevista.
- Los soportes audiovisuales que empleará.
- Los recursos técnicos y metodológicos (técnicas de intervención) que pondrá en juego, así como a la combinación de los mismos y su probable evolución durante la enseñanza.
- La oportunidad, el sentido y los instrumentos de la evaluación que dispondrá, así como el modo en que involucrará a los alumnos y los padres de familia.

La estrategia didáctica se refiere a todos aquellos procesos, materiales y herramientas que el docente utiliza con la finalidad de generar un aprendizaje en los estudiantes, las cuales deben se adecuadamente planeadas y ejecutadas.

### **1.3.2. Tipos de estrategia**

Se describen los siguientes tipos de estrategias docentes.

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

En lo que corresponde a la gestión legal en el ámbito educativo, el docente debe observar los aspectos normados en los cuerpos legales que rigen al Sistema Educativo Nacional.

- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- Estándares de calidad educativa.
- Reglamento de barens escolares del Sistema Educativo Nacional.

(Sari Cedillo & Urgilés Urgilés, 2013) en una investigación sobre estrategias que permitan los docentes afrontar el acoso escolar, evidencian la falta de estrategias para confróntalo, planteando la necesidad de implementar estrategias que puedan ser aplicadas a nivel de aula como la mediación y el aprendizaje cooperativo; a nivel del centro educativo: capacitaciones y sensibilización de los miembros de la comunidad educativa, adecuaciones curriculares, revisión de la normativa del centro, estrategias de seguridad y protección, la creación de medios de denuncia; así como estrategias psicosociales que faciliten el desarrollar habilidades sociales y el reconocimiento del comportamiento efectivo de los estudiantes.

Con el avance de la sociedad y la intromisión de información no adecuada y sin un control, se están haciendo presentes en la comunidad educativa fenómenos como la violencia y el acoso escolar, ante los cuales los directivos educativos y docentes están poco preparados, siendo necesario la revisión tanto de aspectos legales como de estrategias sociales para hacer frente a una problemática que cada día va en aumento y que desdice del entorno en el cual se desarrolla el aprendizaje de niños, niñas y adolescentes.

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

Sobre la planificación institucional (Rafael Toro, 2012, pág. 50) menciona que la racionalidad del ciclo de efectividad institucional es la siguiente:

- La misión y visión de 5 a (10 años) de la institucional alimenta la construcción de un plan que lleve, del estado presenta al propuesto en la visión, para ello la mejor herramienta de partida es la consideración del sistema institucional y el análisis de las acciones sobre cada componente que permita conducir a la institución hacia el estado propuesto en la visión.

- Los sistema de evaluación siempre intentarán entender relaciones causas- efecto: esto es, de qué manera unos factores determinan (o condicionan) unos resultados. Esto se desdobra en las evaluaciones de la calidad, como intentos de explicar la manera en que los resultados de la institución se ajustan a los propósitos declarados.
- En toda institución existe un conjunto de información básica que constituye un insumo para la evaluación. La formulación de planes de mejoramiento debe hacerse con una periodicidad menor a la del plan institucional y de la visión, puesto que, en el fondo, las estrategias de mejoramiento son ajustes en todos los niveles de los cursos que ha ido tomando el plan institucional. Los planes de mejoramiento deben alimentarse de las llamadas evaluaciones causales, las cuales están más cerca de indicar los correctivos a seguir.

En lo que corresponde a la planificación curricular, (Bolaños Bolaños & Molina Bogantes, 1990, pág. 95) mencionan que los enfoques curriculares constituyen la opción teórica que asume un determinado sistema educativo para caracterizar y establecer las interacciones entre los elementos del currículo. El enfoque curricular provee las líneas que permiten percibir como se visualiza cada uno de los elementos del currículo.

En un diagnóstico de la gestión curricular (Alban Grados, 2010) se evidenció la necesidad que los docentes se involucren activamente en la planificación institucional, como el Plan Estratégico Institucional y los procesos de ajuste curricular.

El docente moderno debe incorporar entre sus estrategias de trabajo, el aporte al fortalecimiento de la institución en la cual desempeña su labor, así como la revisión y adaptación del currículo operativo a ser aplicado con los estudiantes, con lo cual se puede obtener mejores resultados en el proceso educativo.

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

Para (Soubal Caballero, 2008) La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente.

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. (UNAM, 2004)

(Miño Torres, 2012) Recoge que los Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación, en cuanto a la gestión del aprendizaje, mencionan que el docente planifica y crea un ambiente adecuado para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La gestión del aprendizaje está referida a las estrategias que el docente implementa para lograr la generación del conocimiento en los estudiantes, tomando en consideración tanto la planificación como la ejecución, así como la generación de ambientes adecuados para la enseñanza y el aprendizaje.

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

En lo que corresponde a la gestión del liderazgo (Rodríguez-Ponce, Pedraja-Rejas, Delgado, & Rodríguez-Ponce, 2010) luego de una investigación concluyen que tanto los estilos de liderazgo como la gestión del conocimiento son relevantes para lograr mejores niveles de diseño e implementación de la estrategia.

En cuanto a las estrategias comunicacionales de los docentes, (Rivas, 2007) concluyen que la información no les llega de manera adecuada y oportuna, la claridad y precisión al emitir mensajes no se desarrollan regularmente de manera veraz y efectiva; también que los canales de comunicación que utilizan los docentes no son utilizados constantemente, no es frecuente el intercambio de comunicación escrita, la utilización del memorándum y las circulares como medio para transmitir información. Sin embargo la mayoría de los docentes establecen la comunicación oral de manera efectiva. Recomiendan para mejorar la estrategia comunicacional:

Se establezcan canales institucionales de mejoramiento y actualización de los docentes orientado hacia el uso de estrategias comunicacionales innovadoras.

Los docentes deben capacitarse en cuanto al manejo y uso de las tecnologías de la información y la comunicación y así considerar la utilización de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos.

Buscar asesoramiento técnico especializado para realizar la capacitación del personal docente sobre dinámica de grupo y liderazgo para que sean capaces de manejar grupos y ejerzan su función de líder de manera efectiva.

Mejorar su acción pedagógica a través de estrategias metodológicas que fomenten la creatividad en cuanto a la comunicación en el proceso educativo.

Programar y ejecutar en forma periódica talleres y encuentros de actualización y evaluación para el uso y conocimiento de estrategias de trabajo grupal de comunicación y liderazgo.

Promover en los alumnos y docentes la posibilidad que ofrece la tecnología comunicacional para la enseñanza de las diferentes áreas.

Sugerir un conjunto de estrategias comunicacionales dirigidas al docente líder con una visión estratégica.

(Pacheco Rengel , 2011, pág. 40) menciona que en el aula el docente debe implementar estrategias de comunicación que contrarresten la problemática que representa que la comunicación se efectúa en un solo sentido, desde maestro emisor de los contenidos hacia los alumnos y los alumnos no se implican en el proceso comunicativo, siendo por tanto deficiente, porque no hay oportunidades para el diálogo ni el intercambio, no se crea el espacio interactivo y no se participa por diversas razones: por temor a equivocarse, por falta de motivación, porque no se generó el momento oportuno, etc.

Los docentes deben implementar estrategias de liderazgo y comunicación que promuevan y faciliten el involucramiento no solo de los estudiantes, sino de la familia y comunidad en el proceso educativo, así como la generación de mecanismos que permitan la exteriorización por parte de los estudiantes de los sentimientos referentes al desenvolvimiento del sistema educativo, que son situaciones que generalmente ocasionan cuellos de botella en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

## **CAPITULO II: METODOLOGIA**

## 2.1. Diseño de investigación.

La presente investigación determinada por el equipo de investigación de la UTPL es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilita explicar y caracterizar el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal manera que hizo posible conocer el problema de estudio al cual se presenta en la localidad de igual manera que en otras escuelas del país.

Por lo tanto el tipo de investigación que se propone es:

- **Transversal:** por que recopila datos en un momento único.
- **Exploratorio:** porque trata de una exploración inicial en un momento único.
- **Descriptivo:** se indaga los niveles de una o más variables en una población dada.

## 2.2. Contexto

La presente investigación se efectuó en la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios de la parroquia Guayzimi, cantón Nangaritza, provincia de Zamora Chinchipe.

El cantón Nangaritza tiene una población de 5196 habitantes, de los cuales 2598 personas viven en la ciudad de Guayzimi, 1337 hombres y 1261 mujeres.

En la ciudad de Guayzimi habitan 1057 personas menores de 14 años, siendo 524 niños y 533 niñas.

Las actividades económicas a las que se dedica la población de la ciudad de Guayzimi tienen relación con la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (40%), la administración pública y defensa (10 %), comercio al por mayor y menor (8%), explotación de minas y canteras (7%), la construcción (7 %) y la enseñanza (6 %). (INEC, 2014)

En el territorio del cantón Nangaritza cohabitan personas que se auto-identifican con las etnias Shuar, Saraguro y Mestiza; en la ciudad de Guayzimi el mayor porcentaje de personas pertenecen a la etnia mestiza.

La Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, como establecimiento educativo fue creado en el año 1994, cuenta actualmente con una planta docente de diez maestros para atender a 200 estudiantes en la modalidad de sección diurna. (Servio Quezada, 2014)

## 2.3. Participantes

Para la ejecución de la presente investigación se tuvo la participación de cinco docentes, cuatro mujeres y un varón, con edades comprendidas entre los 40 y 60 años. Todos los

docentes investigados poseen títulos relacionados con la docencia, tres tienen titulación de profesores y docentes, han terminado el tercer nivel de estudios.

En la experiencia de los docentes investigados, se tiene que un maestro ejerce la profesión por el lapso de tres años, mientras que cuatro de los investigados tienen un ejercicio profesional entre 10 y 18 años.

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

### **2.4.1. Métodos.**

El método de la investigación se fundamentó bajo las instrucciones y orientaciones de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La investigación se desarrolló a través de los siguientes métodos:

- **Descriptivo.-** permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿Cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje?
- **Analítico – sintético.-** facilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de la unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos, que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad
- **Inductivo y deductivo.-** permitió configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica las partes empíricas a alcanzarse en el proceso de investigación.
- **Estadístico.-** hizo factible organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de la investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de resultados.
- **Hermenéutico.-** permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además facilitó el análisis de la información empírica a la vez del marco teórico.

### **2.4.2. Técnicas**

Se emplearon técnicas de investigación bibliográfica y de campo.

Las técnicas de investigación bibliográfica empleadas fueron:

- **La lectura.-** en el momento de la recopilación del marco teórico y la preparación de los pasos metodológicos.
- **Mapas conceptuales y organizadores gráficos.-** Sirvieron en el momento del análisis y síntesis del contenido teórico – conceptual.
- **Resumen o paráfrasis.-** En el momento de la redacción de las síntesis conceptuales.

Como técnicas de investigación de campo se empleó:

- **La observación.-** Esta técnica se aplicó a los docentes seleccionados durante el desarrollo de la clase, en la cual se observó de manera silenciosa, sin influir en los procesos didácticos pedagógicos de los docentes.  
Con esta técnica se obtuvo información sobre la práctica docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- **La encuesta.-** Se utilizó para la recolección de los datos y sirvió para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

### **2.4.3. Instrumentos**

En la presente investigación se utilizó:

- Un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente (anexo 1) que permitió evaluar la gestión docente en los ámbitos legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación.
- Un registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 2.), el cual fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum 3.1. y 3.2.

## **2.5. Recursos.**

### **2.5.1. Talento Humano**

- Investigadora.

### **2.5.2. Institucionales**

- Docentes investigados.
- Asesores de la UTPL.

### **2.5.3. Materiales**

- Cuestionario.
- Registro de observación.
- Material de oficina.
- Equipo de cómputo.

### **2.5.4. Económicos**

- Matrícula al programa de graduación.
- Copias de encuestas.
- Pasajes.
- Alimentación.
- Edición de documento.

## **2.6. Procedimiento**

El procedimiento metodológico ejecutado para la recolección y sistematización de la información, comprendió las etapas de:

**Acercamiento al centro educativo.**- Se seleccionó una institución educativa de educación básica, reconocida por el Ministerio de Educación, ubicada en el sector urbano de la ciudad de Guayzimi, de tipo fiscal, en jornada de trabajo matutina.

Se visitó al director del establecimiento educativo, haciéndole llegar la carta enviada por la UTPL con la finalidad que registrar el visto bueno, firma del director y sello de la institución.

Se explicó y resaltó los propósitos y alcances de la investigación, las características de la universidad de investigación y compromiso social, los objetivos de la investigación, la confidencialidad de los datos y el compromiso de entregar un reporte al final con los resultados obtenidos y con una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo.

**Aplicación del cuestionario y registro de observación.-** Una vez obtenida la autorización escrita del director del establecimiento educativo, se visitó a los docentes para entregar una fotocopia del documento, explicar los pormenores de la investigación y solicitar la colaboración para la aplicación del cuestionario y observar el desarrollo de sus clases.

Se fotocopió los instrumentos de investigación de la siguiente manera:

- 5 fotocopias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
- 20 fotocopias del registro de observación para poder consignar las observaciones de 4 clases por cada profesor si el proceso didáctico se realiza en un periodo de clase; o 10 fotocopias si el proceso didáctico se desarrolla en dos periodos de clase.

En el dialogo mantenido con los profesores que intervendrían en la investigación, se pudo establecer un día y hora para la aplicación de los instrumentos investigativos correspondientes. En el día y hora señalado se acudió al establecimiento, donde se pudo observar los períodos de clase, para el efecto se ubicó en un lugar estratégico para no incomodar al investigado.

En la ejecución de la observación, una vez registrados los datos de identificación, se prestó atención en todas las acciones que realiza el docente en cada una de las fases del proceso de aprendizaje, teniendo cuidado de no perder ningún detalle de lo efectuado por el docente, se identificó cada una de las acciones que el docente realiza desde el momento que entra a su aula, clasificándolas de acuerdo a la etapa del proceso didáctico que corresponden y finalmente se valoró en el registro de observación con escala de 0 a 10.

**Codificación de los instrumentos.-** Se tomó en cuenta el listado y códigos publicados en el EVA, acoplando a cada encuesta y registrando en el cuestionario, para lo cual se observó la estructura propuesta en la guía de investigación.

**Tabulación de los instrumentos.-** Los resultados recogidos a través de los instrumentos fueron tabulados y sistematizados a través de una plantilla electrónica en forma Excel 2007 (.xls) proporcionada mediante el entorno EVA.

En esta plantilla se ingresaron los datos recolectados en la el trabajo de campo, procediendo a obtener los cuadros y gráficos para el análisis sobre el desempeño docente.

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

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

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

Tabla Nro. 1. Frecuencia.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7.60	12%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.20	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	7.60	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8.00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.40	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8.40	14%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.00	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7.00	11%
<b>TOTAL</b>		<b>62.20</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.78</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

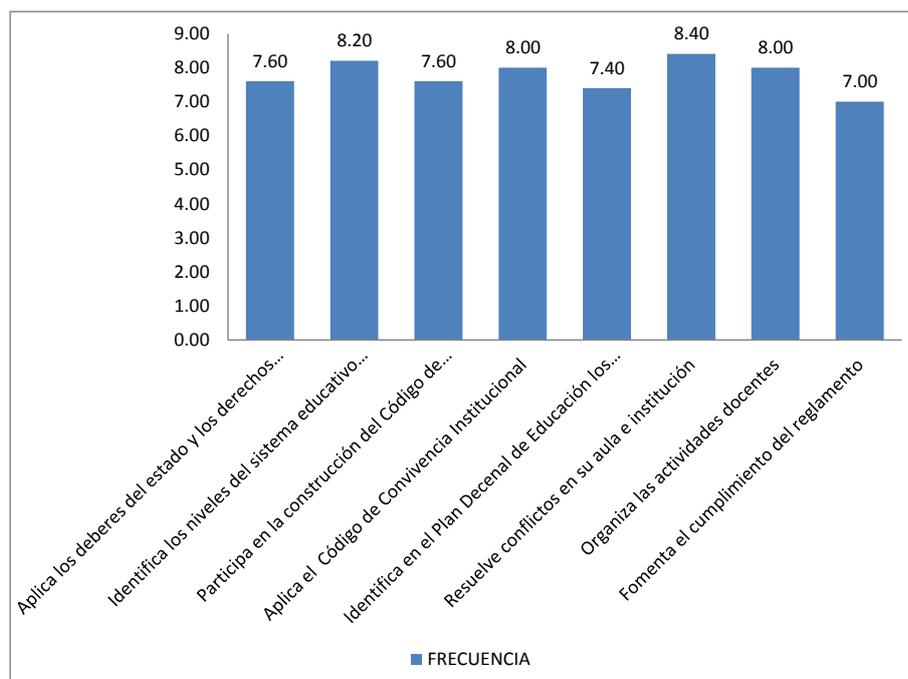


Gráfico Nro. 1. Frecuencia

En lo que corresponde a la frecuencia del desempeño en el ámbito de la gestión legal, se encuentra que los profesores de esta institución educativa, además de tener capacidad de solución de conflictos en el aula identifica los niveles del sistema educativo; con una frecuencia de 8,40 y 8,20 respectivamente; sin embargo, tienen dificultades en fomentar el cumplimiento del reglamento (7,00) e identificar los objetivos en el plan decenal de educación.

Tal como lo establece la Ley uno de los principios del Sistema Educativo Nacional es la convivencia armónica para lo cual se debe establecer acuerdos entre los distintos actores de la comunidad educativa, en el marco de la garantía de derechos de niños y niñas, lo cual se evidencia que con frecuencia efectúan los docentes investigados, siendo necesario más bien reforzar la frecuencia con que el docente fomenta el cumplimiento del reglamento interno, así como revisar con mayor frecuencia el Plan Decenal de Educación para familiarizarse con los objetivos de este instrumento orientador de la educación ecuatoriana.

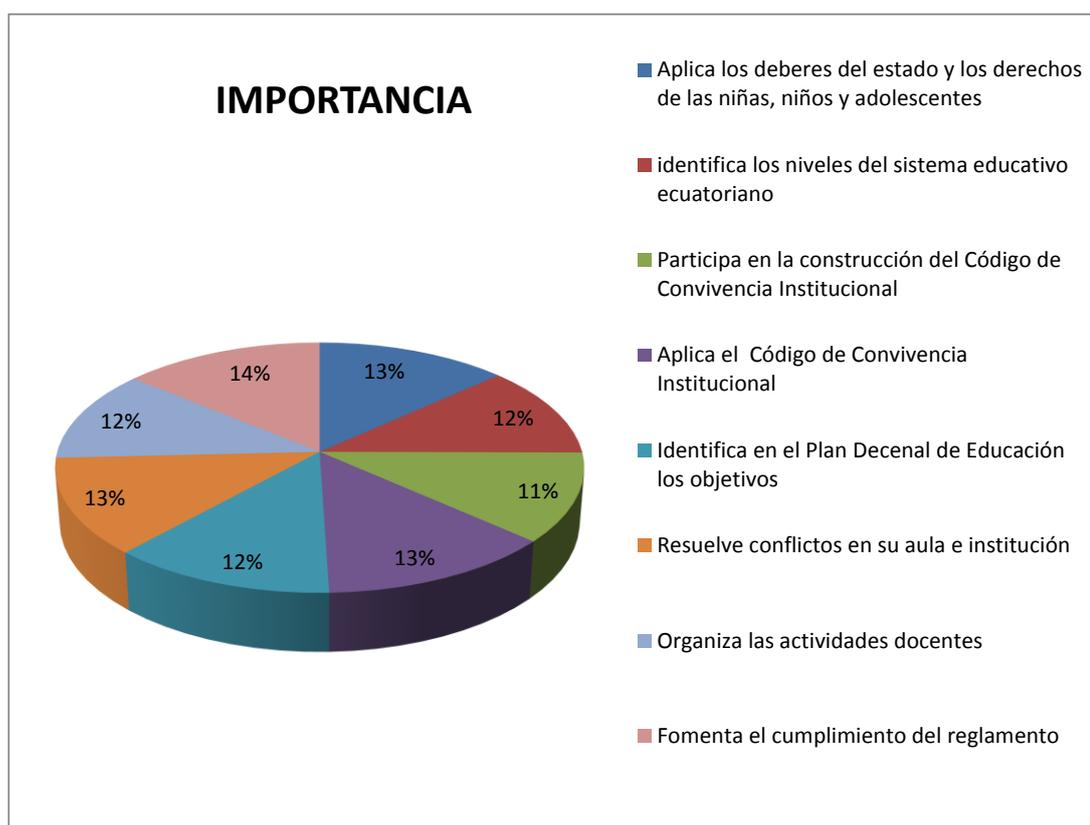
En el contexto de la investigación efectuada, para que se acople el accionar docente a lo mencionado por María Quintero (Segovia, 2012) de “pasar de un sistema tradicional” a un “sistema descentralizado y con mayor participación del conjunto de actores educativos”, es necesario que los docentes ejecuten con mayor frecuencia actividades orientadas a estos fines, sobre todo en momentos que se ha flexibilizado tanto la participación de las familias, quienes están cada vez más apáticas a involucrarse en el sistema educativo.

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

**Tabla Nro. 2. Importancia.**

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7.80	13%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7.00	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	6.80	12%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7.60	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.20	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7.40	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	7.00	12%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8.20	14%
<b>TOTAL</b>		<b>59.00</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.38</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 2. Importancia.**

En el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente le dan mayor importancia a fomentar el cumplimiento del reglamento (8,20) y aplicar los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes (7,80); mientras; pero reviste menor importancia la participación en la construcción del código de convivencia institucional con 6.80.

Se analiza que en cuanto a la importancia de la gestión legal, no existe una diferencia significativa entre las actividades ejecutadas por los docentes, aunque cabría reforzar la importancia que se brinda a la participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional, lo cual tendría a reforzar el papel que los docentes desempeñan para propiciar los cambios sociales.

Las reformas introducidas al marco legal que norma el funcionamiento del sistema educativo ecuatoriano, aún se encuentran en etapa de implementación, generando confusiones en la sociedad, por lo cual el docente debe darle mayor importancia a la identificación y el análisis de los niveles del sistema educativo ecuatoriano y sobre ello aportar al proceso de reformas, que permitan mejorar la calidad académica en los estudiantes.

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

Tabla Nro. 3. Nivel de conocimiento

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7.60	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.20	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.20	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7.60	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7.80	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7.20	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.20	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7.80	12%
<b>TOTAL</b>		<b>62.60</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.83</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

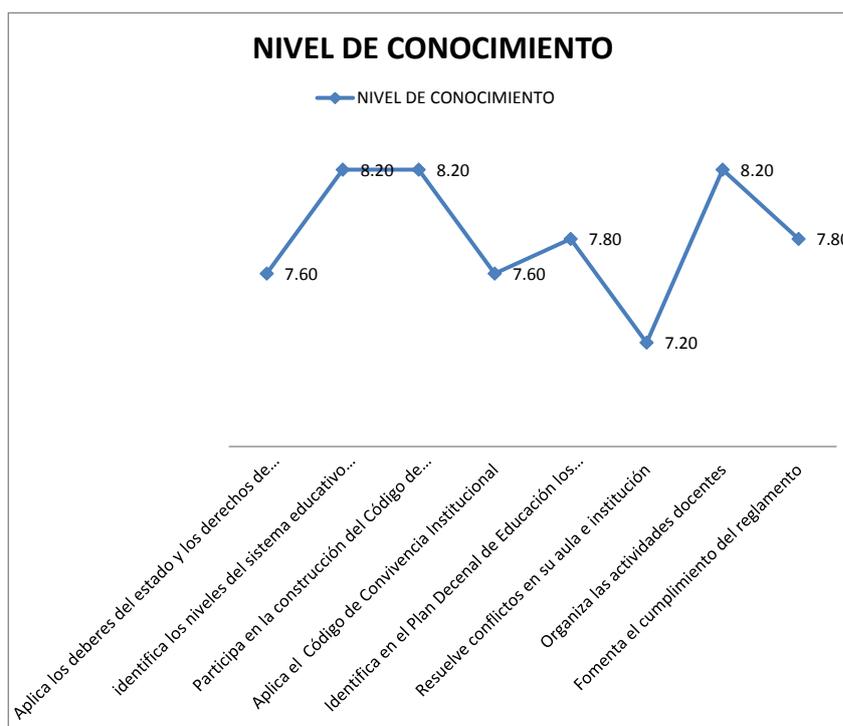


Gráfico Nro. 3. Nivel de conocimiento.

Con respecto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, se encuentra que están mejor preparados para organizar las actividades docentes, identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano y la participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional, todos ellos con una frecuencia de 8,20; La resolución de conflictos en el aula y la institución son las actividades para las que se encuentran menos preparados los docentes.

Se hace evidente la necesidad de reforzar en los docentes el nivel de conocimientos en cuanto a estrategias para la resolución de conflictos presentes tanto en el aula como en la institución educativa, lo que pondrá al docente preparado para afrontar retos que plantea el actual marco legal ecuatoriano, en el cual las obligaciones de las y los docentes no se circunscribe únicamente al aula de clases, sino que traspasa estas fronteras y llega a los ámbitos institucionales y sociales, convirtiéndolos en verdaderos artífices del cambio y desarrollo social.

El “desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo forma” (Estrada, 2013), por lo tanto, debe existir un mayor compromiso por mejorar el nivel de conocimientos sobre procesos de resolución de conflictos que se presentan dentro y fuera del aula, y la propia aplicación de los deberes que tiene el estado para garantizar los derechos de niños y niñas.

Tanto la Ley Orgánica de Educación Intercultural, como lo Estándares de Calidad Educativa hacen referencia que la formación y capacitación docente permite el mejoramiento de habilidades y destrezas de los profesionales de la enseñanza, sin embargo es evidente la necesidad que en el contexto del Centro Educativo Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios , se refuerzan los conocimientos de los docentes, sobre todo lo relacionado a la aplicación de los deberes del Estado y por ende la garantía de derechos de niños, niñas y adolescentes, estrategias para que se involucren en la aplicación del Código de Convivencia y sobre todo preparar al docente para que haga frente a la resolución del conflicto tanto en el aula, como en la institución donde labora.

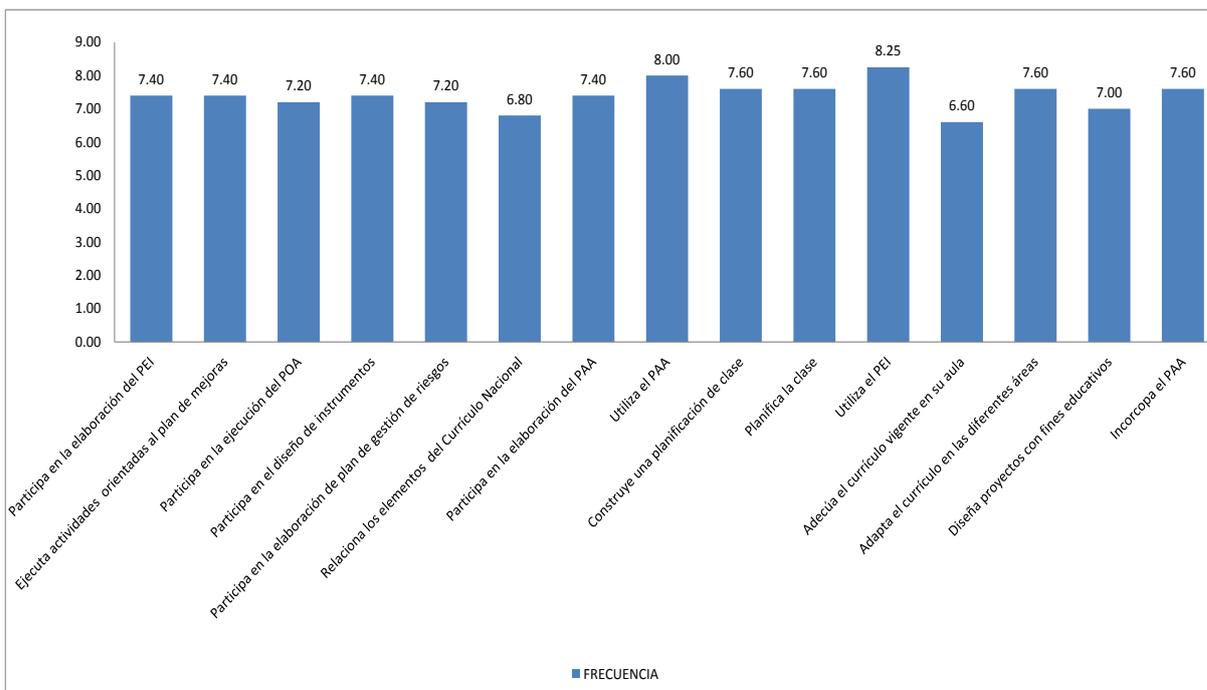
### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

Tabla Nro. 4. Frecuencia del desempeño

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7.40	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7.40	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7.20	6%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7.40	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7.20	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	6.80	6%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7.40	7%
2.8	Utiliza el PAA	8.00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	7.60	7%
2.10	Planifica la clase	7.60	7%
2.11	Utiliza el PEI	8.25	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	6.60	6%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	7.60	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.00	6%
2.15	Incorpora el PAA	7.60	7%
<b>TOTAL</b>		<b>111.05</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.40</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 4. Frecuencia del desempeño**

En relación a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, presentan la mejor frecuencia de ejecución (8,25) la utilización del PEI (Plan Estratégico Institucional). La menor frecuencia con 6,60 presenta la adecuación del currículo vigente en su aula, así como relacionar los elementos del Currículo Nacional (6,80)

Es evidente que los procesos de mejoramiento del sistema educativo demanda que tanto estudiantes como padres de familia y comunidad se involucren activamente en el proyecto educativo pedagógico "tal como concluye Yunga Chamba(2011)los docentes investigados no están planificando las actividades curriculares y extracurriculares al apreciar baja frecuencia en la adecuación del currículo vigente del aula, el diseño de proyecto con fines educativos, relacionan los elementos del currículo Nacional la participación en la elaboración del Plan Operativo Anual y el Plan de Riesgo. Los docentes están enfocados más en acciones operativas como es la utilización del Plan Estratégico Institucional.

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

Tabla Nro. 5. Importancia

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.00	7%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.00	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7.80	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7.40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7.20	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	7.60	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7.80	7%
2.8	Utiliza el PAA	7.60	7%
2.9	Construye una planificación de clase	7.80	7%
2.10	Planifica la clase	7.75	7%
2.11	Utiliza el PEI	7.80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.20	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	7.80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.80	7%
2.15	Incorpora el PAA	7.60	7%
<b>TOTAL</b>		<b>116.15</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.74</b>	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



Gráfico Nro. 5. Importancia.

Se puede apreciar que la adecuación del currículo vigente en el aula (8,20), la participación en la elaboración del PEI y ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras, ambos con una frecuencia de 8,00, tienen la mayor importancia en el ámbito de la planificación en el desempeño docente. La participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos (7,20) y la participación en el diseño de instrumentos (7,40) son las actividades que tienen menor importancia en los docentes investigados.

Según los datos analizados es necesario que se fortalezca en los docentes la importancia que le brindan al diseño de instrumentos para el aula y la participación en la elaboración del plan de gestión de riesgos de la institución educativa.

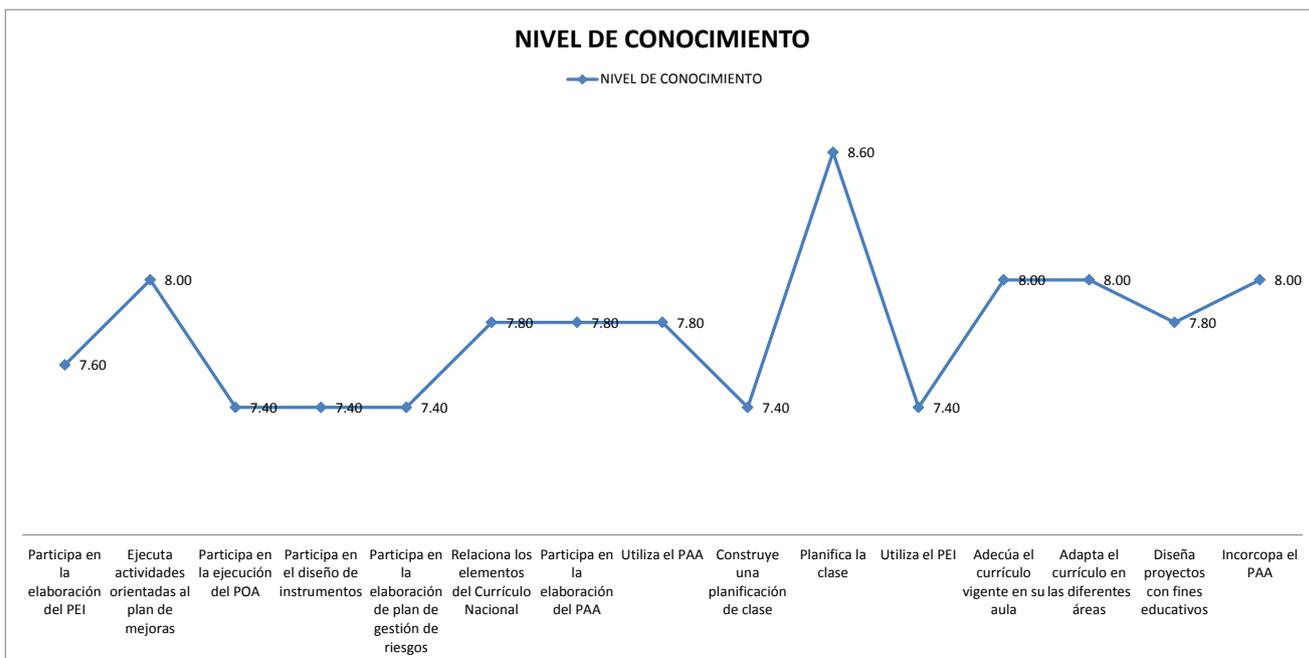
Tal como lo menciona Miño Torres (2012) el docente "planifica y crea un ambiente adecuado del proceso de enseñanza \_ aprendizaje sin embargo de lo cual se evidencia en los docentes en el contexto investigado están dando poca importancia a asuntos de planificación así se corrobora con los bajos valores en los indicadores de participación del plan de gestión de riesgos y el diseño de instrumentos .La poca planificación de la clase no logra estar como actividad con mayor importancia.

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

**Tabla Nro. 6. Nivel de conocimiento.**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7.60	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.00	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7.40	6%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7.40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7.40	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	7.80	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7.80	7%
2.8	Utiliza el PAA	7.80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	7.40	6%
2.10	Planifica la clase	8.60	7%
2.11	Utiliza el PEI	7.40	6%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8.00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8.00	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7.80	7%
2.15	Incorpora el PAA	8.00	7%
	<b>TOTAL</b>	<b>116.40</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>7.76</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 6. Nivel de conocimiento**

En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, se observa que los valores máximos corresponden a la planificación de la clase (8,60), ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, adecuación del currículo vigente en el aula y adaptación en las diferentes áreas, todos ellos con 8,00. El menor nivel de conocimiento (7,40) está para participar en la ejecución del POA (Plan Operativo Anual), participar en el diseño de instrumentos, la elaboración del plan de gestión de riesgos, construcción de una planificación de clase y utilización del Plan estratégico Institucional (PEI).

Se encuentra que los docentes deben mejorar su nivel de conocimiento en lo que respecta a la ejecución del POA, la gestión de riesgos, la utilización del PEI, la planificación de una clase y el diseño de instrumentos.

Partiendo del hecho que “el desempeño docente es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional”(Chacón López 2010) ,se tendría que analizar por parte de las instituciones de formación docente fortalecer la generación de capacidades de los futuros profesionales y los que se encuentran ejerciendo la cátedra en herramientas de planificación tanto dentro del aula(para la construcción de la planificación de clase diseño de instrumento) como fuera de ella (elaboración del P.O.A. Institucional y el Plan de Riesgo) en dónde se encuentra un bajo nivel de conocimiento en los docentes investigados.

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

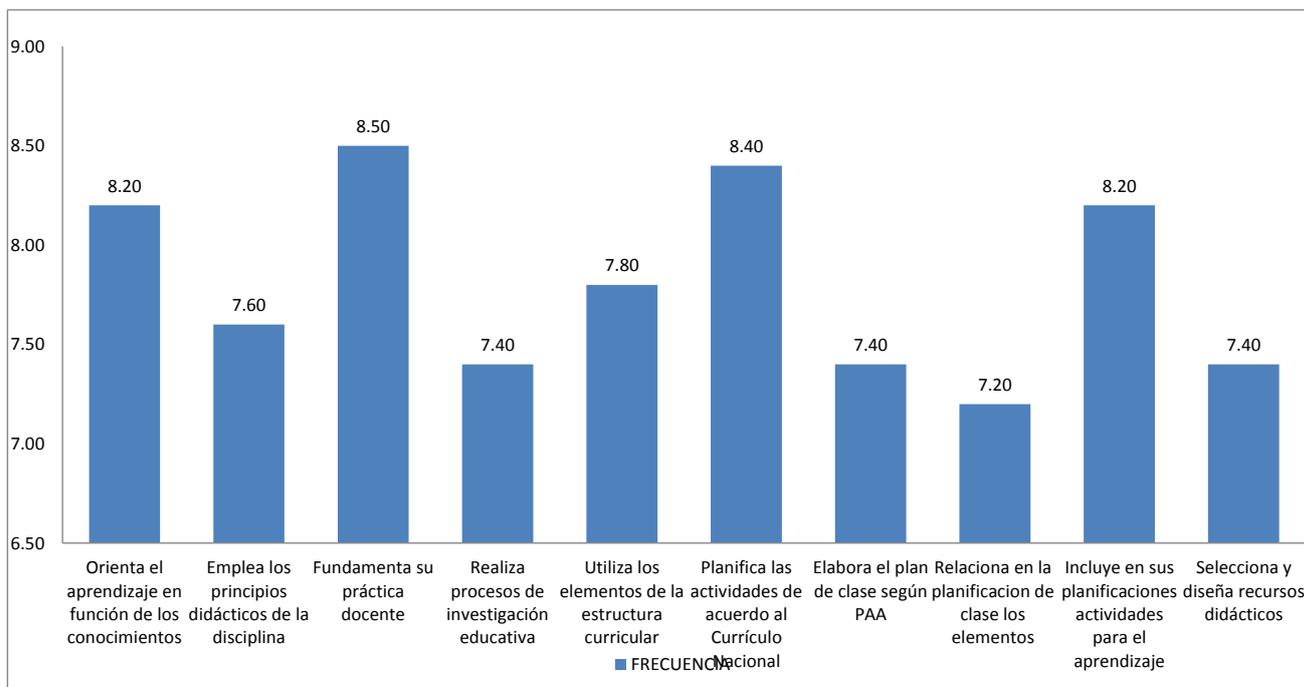
#### 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla Nro. 7. Nivel de frecuencia

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.20	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	7.60	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8.50	11%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	7.40	9%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7.80	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8.40	11%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7.40	9%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	7.20	9%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8.20	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	7.40	9%
	<b>TOTAL</b>	<b>78.10</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>7.81</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 7. Nivel de frecuencia**

La actividad donde fundamenta su práctica docente (8.50) y la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional (8.40), son las actividades que demuestran un mejor nivel de formación de los docentes. Las actividades para las que demuestra menor nivel de formación son “relaciona en la planificación de la clase los elementos” (7.20), la elaboración del plan de clase y la realización de los procesos de investigación educativa, ambos con 7.40.

Albán Grados (2010) menciona la necesidad que los docentes se involucren activamente en la planificación institucional, como el Plan Estratégico Institucional y los procesos de ajuste curricular, lo cual es contemplado legalmente por el Ministerio de Educación del Ecuador, el cual plantea acciones de monitoreo, trabajo colaborativo, adaptaciones curriculares, evaluación y asistencia psicológica y pedagógica, con lo cual se apunta al trabajo en la integralidad de los procesos que implica la gestión del aprendizaje, evidenciándose que en el presente caso los docentes deben prestar atención a realizar con mayor frecuencia los procesos de investigación educativa, planificación de los elementos de clase y elaboración del plan de clase.

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

**Tabla Nro. 8. Nivel de importancia**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8.00	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	7.20	9%
3.3	Fundamenta su práctica docente	7.75	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	7.60	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8.00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7.00	9%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8.00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	7.60	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	7.80	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	7.40	10%
<b>TOTAL</b>		<b>76.35</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.64</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 8. Nivel de importancia**

De acuerdo al nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje; Orientar el aprendizaje en función de los conocimientos, utilizar los elementos de investigación educativa y elaboración del plan de clase según PAA, ambos con 8.00 son las actividades que tienen mayor nivel de importancia en los docentes. Planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional (7.00) y emplear los principios didácticos de la disciplina (7.20) está con valor de importancia más bajo.

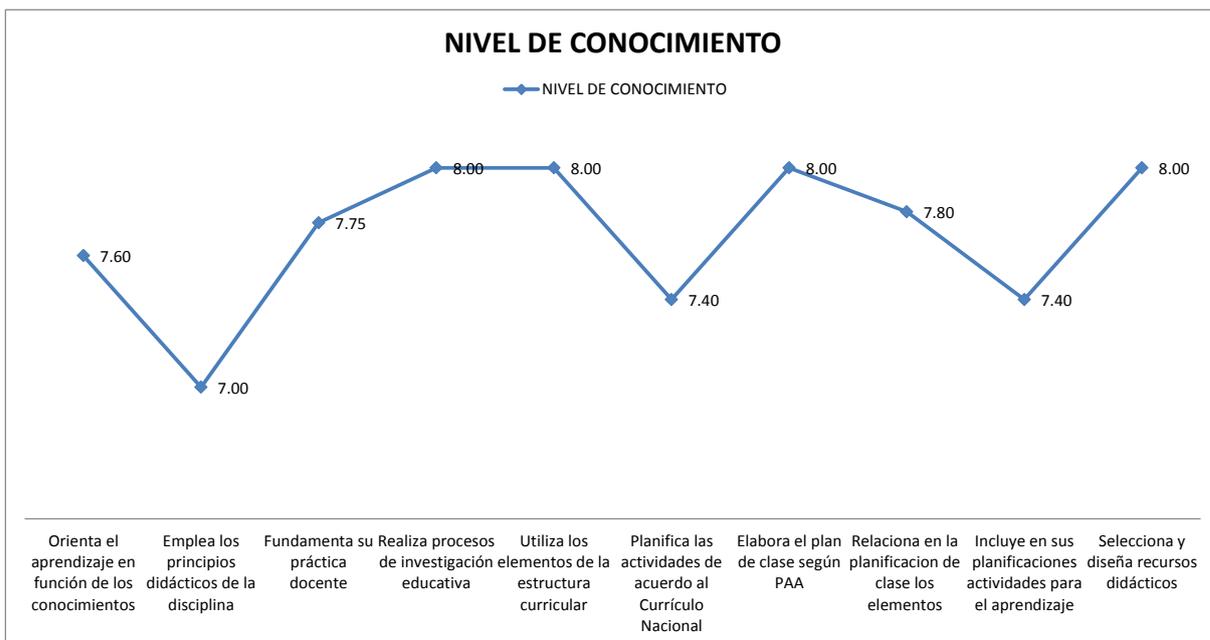
Tal como lo menciona Villagómez (2012) es necesario “repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación” evidenciándose que en el presente caso los profesores le dan menor importancia a aspectos que tienen que ver con el Currículo Nacional y el empleo de los principios didácticos de la disciplina, siendo por lo tanto un aspecto que debe mejorarse.

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

**Tabla Nro. 9. Nivel de conocimiento**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	7.60	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	7.00	9%
3.3	Fundamenta su práctica docente	7.75	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8.00	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8.00	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7.40	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8.00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	7.80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	7.40	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8.00	10%
<b>TOTAL</b>		<b>76.95</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.70</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 9. Nivel de conocimiento**

En el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje; se observa que los valores más altos, correspondientes al 10, lo integran los ítems referentes a la orientación del aprendizaje en función de los conocimientos, fundamentar la práctica docente, realizar procesos de investigación, planificar actividades de acuerdo al currículo nacional, elaborar el plan de clase según la PAA, incluir en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y relacionar en la planificación de clase los elementos. El empleo de los principios didácticos de la disciplina, tiene un bajo nivel de conocimiento, 9.20.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural contempla los aspectos a considerarse para garantizar la disciplina en el sistema educativa para una convivencia armónica de los actores del proceso educativo, sin embargo estos lineamientos deben ser referentes orientadores para que los docentes busquen estrategias que permita generar cambios actitudinales en estudiantes, lo que se evidencia debe ser mejorado, puesto que el empleo de principios didácticos de la disciplina es el indicador con menor calificación obtenido.

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

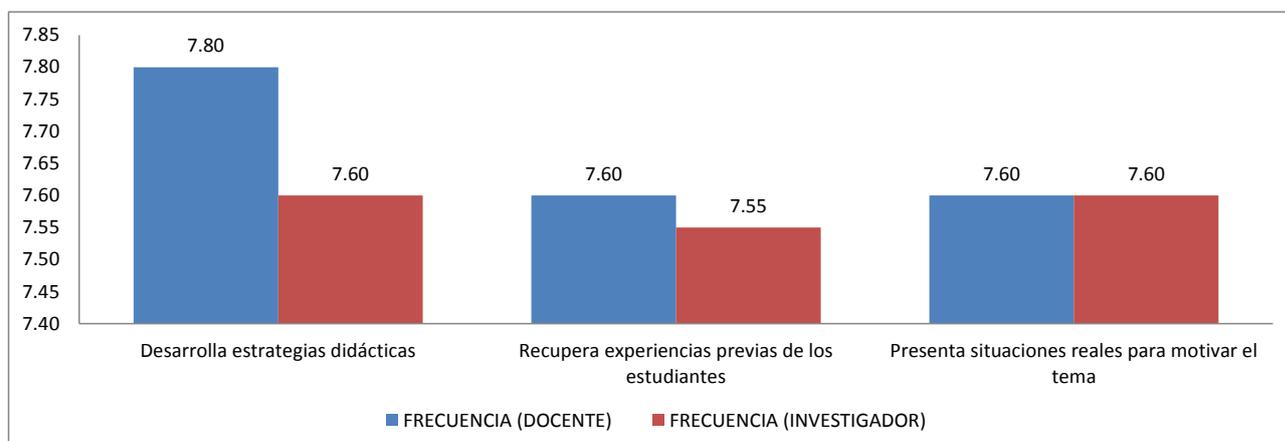
**3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

#### INICIO

**Tabla Nro. 10. Niveles de frecuencia**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7.80	7.60	34%	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7.60	7.55	33%	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7.60	7.60	33%	33%
<b>TOTAL</b>		<b>23.00</b>	<b>22.75</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.67</b>	<b>7.58</b>		

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 10. Niveles de frecuencia**

En los 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; se encuentra que para el docente la el desarrollo de estrategias didácticas es el indicador que tiene una mayor frecuencia, mientras que desde el punto de vista del investigador es esta actividad, junto con la presentación de situaciones reales para motivar el tema.

## DESARROLLO

Tabla Nro. 11. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	7.00	7.25	13%	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7.00	7.55	13%	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.60	6.95	16%	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7.80	7.25	15%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.00	7.55	15%	15%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7.40	7.25	14%	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7.00	7.00	13%	14%
<b>TOTAL</b>		<b>52.80</b>	<b>50.80</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.54</b>	<b>7.26</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

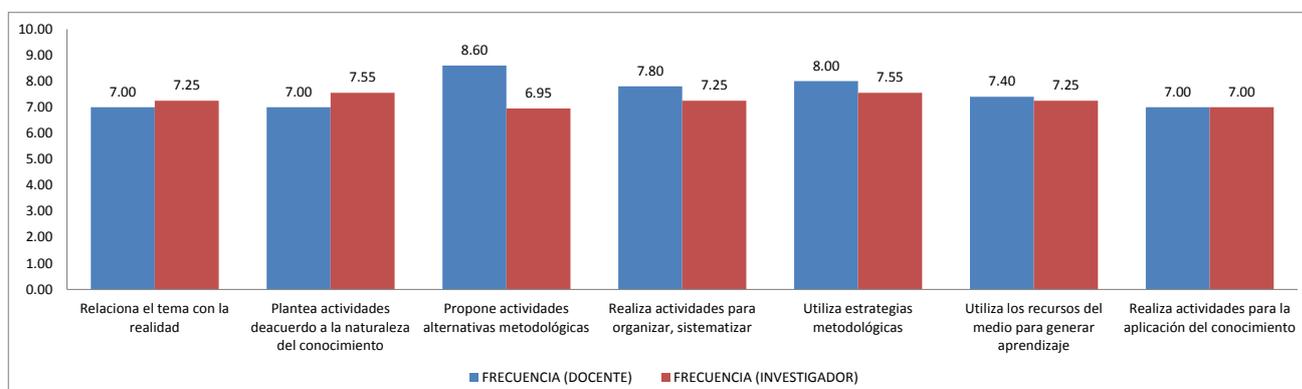


Gráfico Nro. 11. Desarrollo

En cuanto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador; en la etapa de desarrollo del proceso, se encuentra que para el docente proponer actividades alternativas metodológicas, es el indicador que tiene el valor más alto de frecuencia, y por otra parte plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y utilizar estrategias metodológicas, es el valor de frecuencia más alto de observación del investigador.

María Quintero, (Segovia, 2012, pág. 15) destaca el hecho que la formación docente debe estar contextualizada a los entornos socioculturales y lingüísticos, sin embargo en la

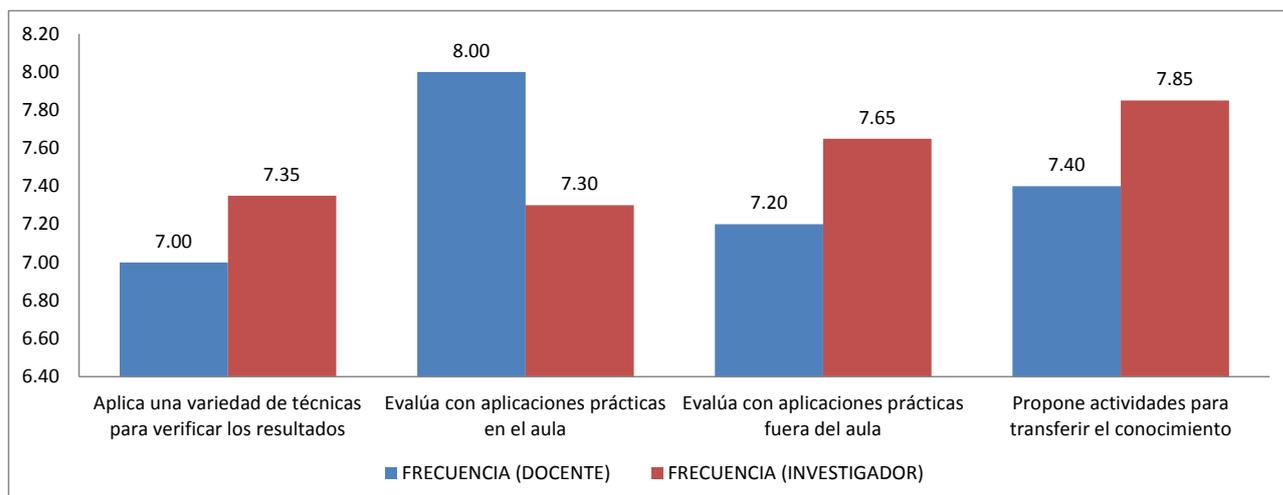
apreciación que se tiene por parte tanto del docente como de la investigadora, se encuentra que en el momento del desarrollo de la ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje, amerita fortalecer las capacidades de los docentes para relacionar el tema con la realidad del entorno, planteando actividades de acuerdo con la naturaleza del conocimiento y la realización de actividades para aplicación del conocimiento. Trabajando estos aspectos será posible que desde la práctica docente se satisfaga las demandas del propio personal docente y de las instancias formadoras, así como de la localidad en la cual desarrollan su práctica profesional docente.

## EVALUACION

**Tabla Nro. 12. Evaluación.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7.00	7.35	24%	24%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8.00	7.30	27%	24%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.20	7.65	24%	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7.40	7.85	25%	26%
<b>TOTAL</b>		<b>29.60</b>	<b>30.15</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.40</b>	<b>7.54</b>		

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 12. Evaluación**

En la etapa de evaluación del proceso, se aprecia que evaluar con aplicaciones prácticas en el aula tiene mayor frecuencia para los docentes, mientras que para el investigador es proponer actividades para transferir el conocimiento.

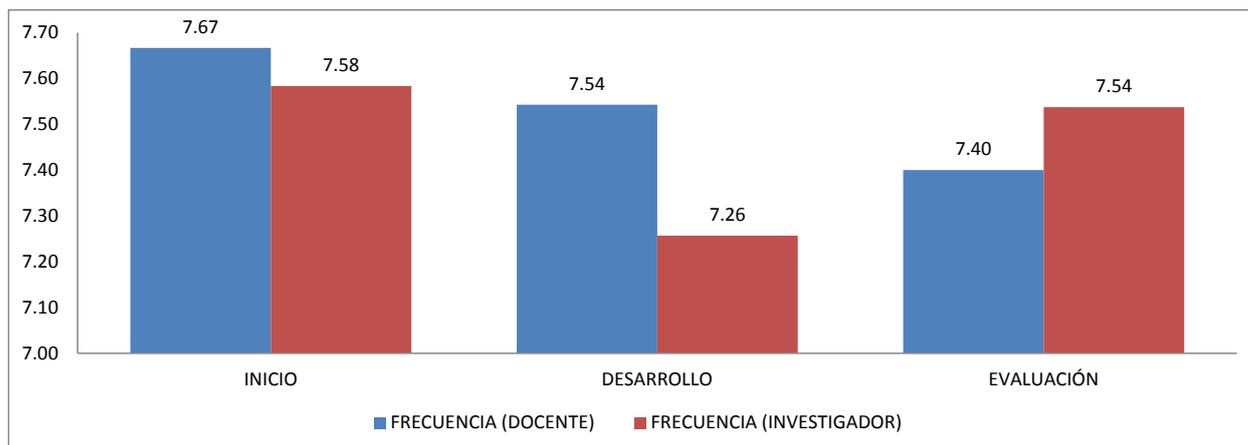
Saavedra (2008) plantea que la evaluación del desempeño docente debe considerar diversos factores, como la administración de determinadas actividades de enseñanza, las aptitudes con las cuales se concretan ciertos comportamientos específicos o el cultivo de habilidades específicas”, siendo necesario en el contexto de la investigación efectuada poner especial atención al mejoramiento de las habilidades docentes para aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, así como la evaluación de los conocimientos adquiridos en los estudiantes con aplicaciones prácticas dentro del aula.

## VISION GLOBAL

**Tabla Nro. 13. Visión Global**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	7.67	7.58	34%	34%
3.12	DESARROLLO	7.54	7.26	33%	32%
3.13	EVALUACIÓN	7.40	7.54	33%	34%
TOTAL		22.61	22.38	100%	100%
PROMEDIO		7.54	7.46		

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 13. Visión Global.**

Un análisis global de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, muestra que, tanto para el docente como para el investigador, la etapa con una mejor puntuación es el inicio de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Si se considera que la aspiración del Ministerio de Educación del Ecuador (2007) es que la formación inicial docente proporcione a los futuros profesores los conocimientos y las competencias teóricas y prácticas necesarias para el ejercicio de su profesión, es necesario que con una visión global se trabaje para fortalecer las etapas de desarrollo y evaluación de la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, con lo cual se estará trabajando en la integralidad del proceso educativo.

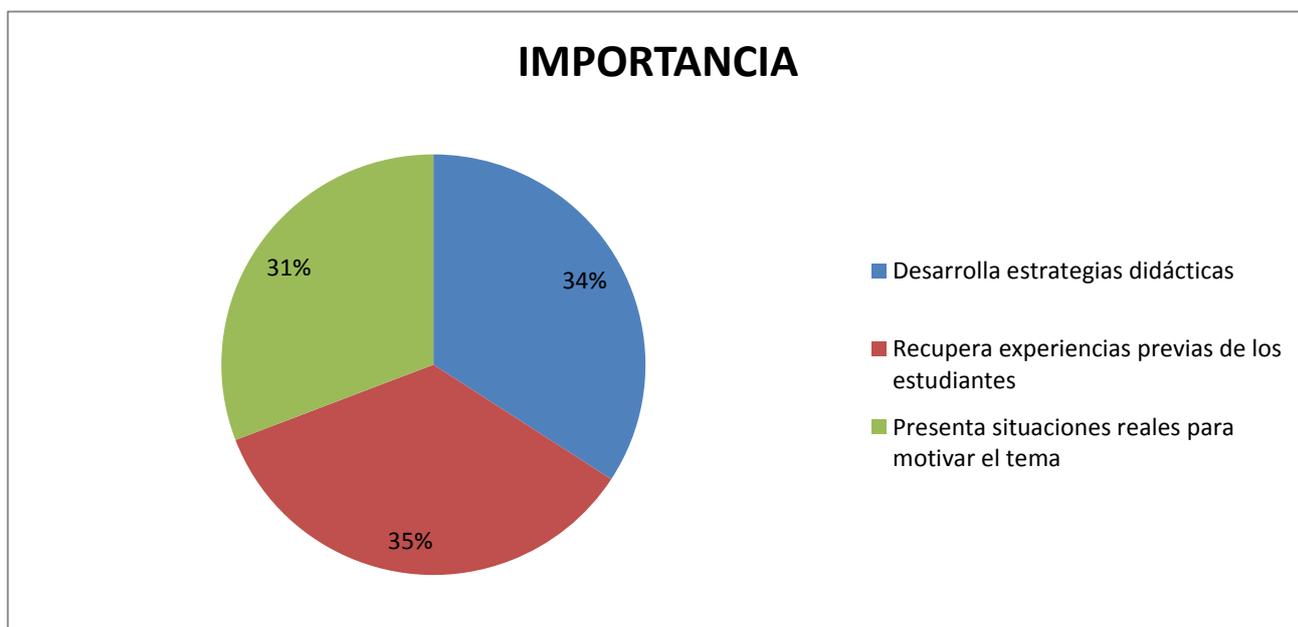
**3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

**INICIO**

**Tabla Nro. 14. Nivel de importancia – inicio.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8.20	34%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8.40	35%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7.40	31%
<b>TOTAL</b>		<b>24.00</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>8.00</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 14. Nivel de importancia – inicio.**

En el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje; se muestra que el docente brinda mayor importancia a la recuperación de experiencias previas de los estudiantes; dejando con un valor menor al desarrollo de estrategias didácticas y la presentación de situaciones reales para motivar el tema.

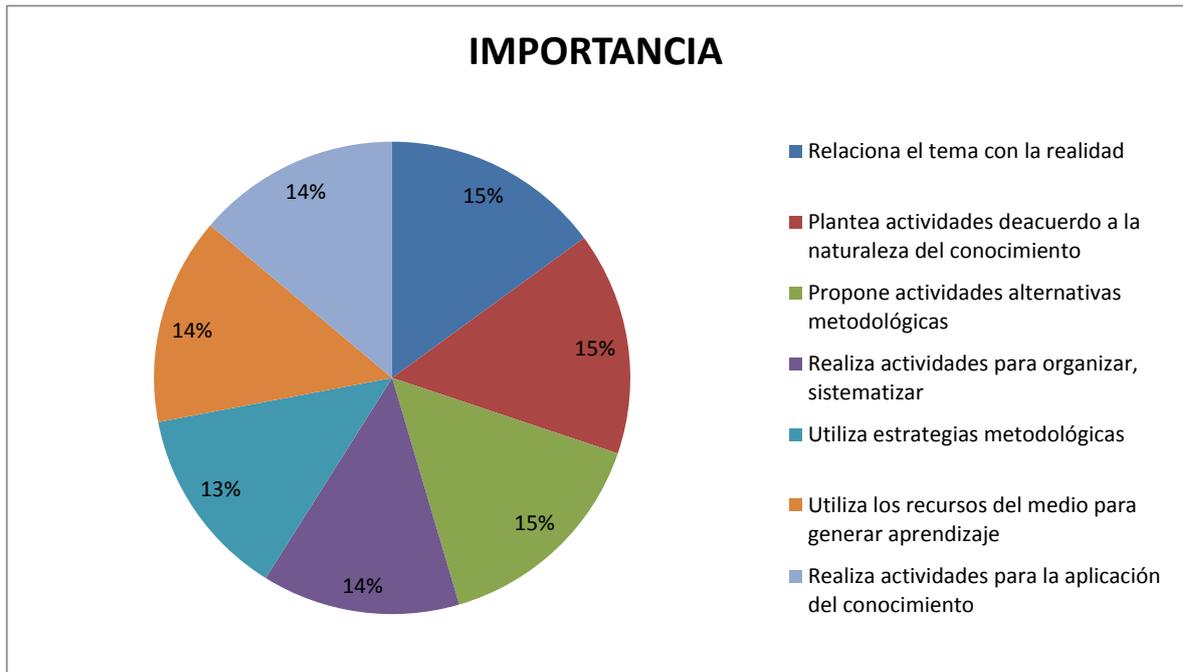
Retomando lo mencionado por María Quintero (Segovia, 2012) sobre la necesidad de trabajar los procesos educativos en los contextos socioculturales y lingüísticos, será necesario que los docentes investigados, eleven la importancia que se da a la presentación de situaciones reales para motivar el tema de estudio, toda vez que ello facilitará en los y las estudiantes la aprehensión de contenidos y por ende la generación de los conocimientos.

## DESARROLLO

Tabla Nro. 15. Nivel de importancia – desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8.20	15%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.40	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8.40	15%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7.40	13%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7.20	13%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7.80	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7.60	14%
	<b>TOTAL</b>	<b>55.00</b>	<b>100%</b>
	<b>PROMEDIO</b>	<b>7.86</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 15. Nivel de importancia – desarrollo.**

Se puede observar que, en el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje; plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y proponer actividades alternativas metodológicas, son los indicadores con valores más altos de importancia, con frecuencia de 8.40 en ambas; y, con frecuencia menor de 7.20 está la utilización de estrategias metodológicas.

Si se tiene presente que la estrategia didáctica es la “totalidad de dispositivos que el docente utiliza y moviliza con la intención de promover los procesos de aprendizaje de los alumnos, en dirección de los objetivos didácticos formulados en el programa.” (Gómez, 2002), en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje es el indicador al que se está brindando la menor importancia por parte de los docentes investigados, lo cual amerita un cambio actitudinal en los docentes, que permita el logro de los objetivos planteados en el sistema de educación ecuatoriano.

## EVALUACION

Tabla Nro. 16. Nivel de importancia – evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	6.40	21%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7.40	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.80	26%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.40	28%
<b>TOTAL</b>		<b>30.00</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.50</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

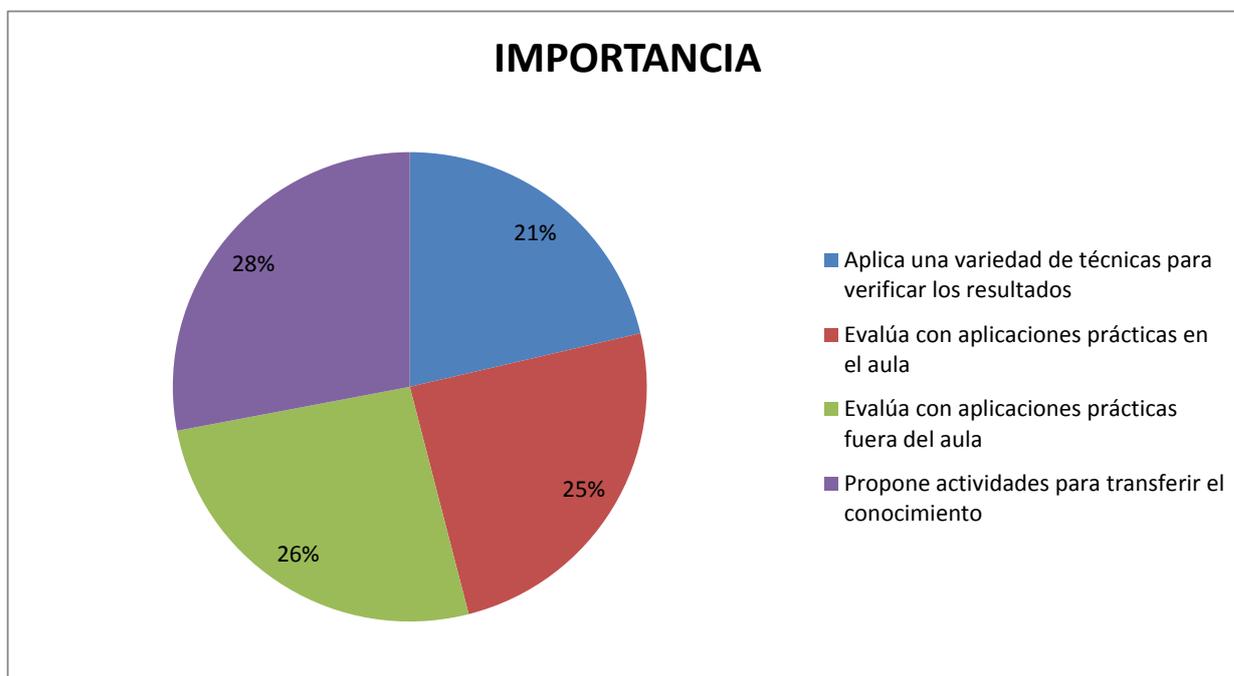


Gráfico Nro. 16. Nivel de importancia – evaluación

En la etapa de evaluación, el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje; se encuentra que proponer actividades para transferir el conocimiento (8.40), son los indicadores con mayor importancia para los docentes, mientras que con menor nivel de importancia está la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados.

Pogré & Lombardi (2004) hacen referencia a la crisis del modelo actual docente, evidenciado en los “malos resultados del aprendizaje”; por lo cual, en base a los resultados evidenciados en la investigación, se hace necesario que los docentes en la etapa de evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje, presten mayor importancia a la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados, en vista que estarían dándole mayor importancia a la transferencia de conocimiento, antes que a la generación de aprendizajes.

## VISION GLOBAL

Tabla Nro. 17. Nivel de importancia – Visión global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8.00	34%
3.12	DESARROLLO	7.86	34%
3.13	EVALUACIÓN	7.50	32%
<b>TOTAL</b>		<b>23.36</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.79</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

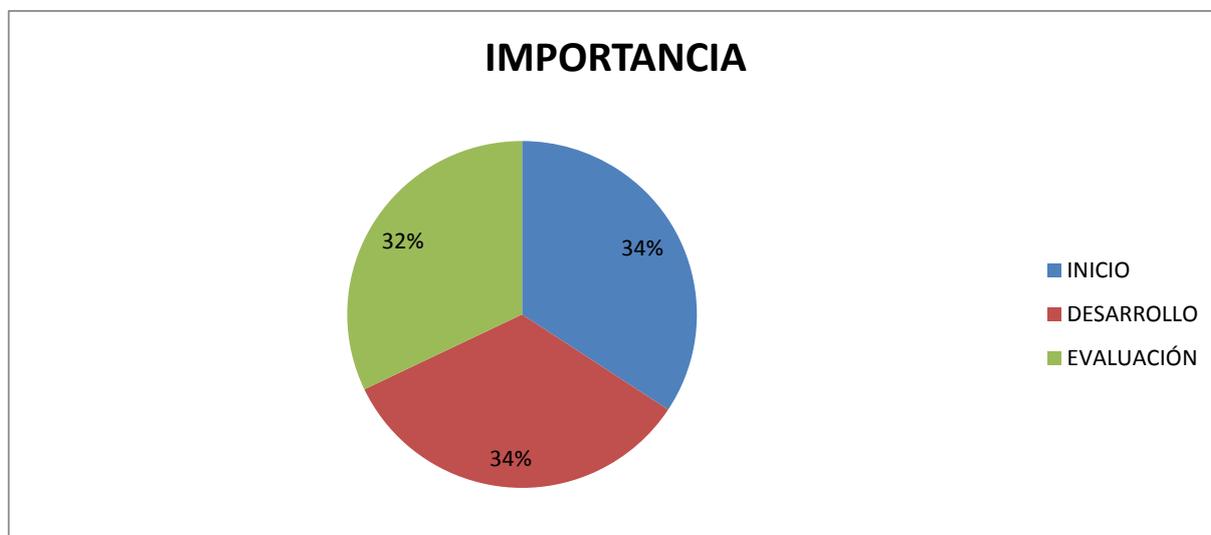


Gráfico Nro. 17. Nivel de importancia – Visión global

Como se puede apreciar una visión global del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, la etapa con mejor aceptación o puntaje es el inicio de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo, analizando el planteamiento formulado por Villagómez (2012), sobre la necesidad de trabajar en la integralidad en el proceso de “formación del profesorado ecuatoriano”, se necesita fortalecer el nivel de importancia que docentes le brindan al desarrollo y la evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

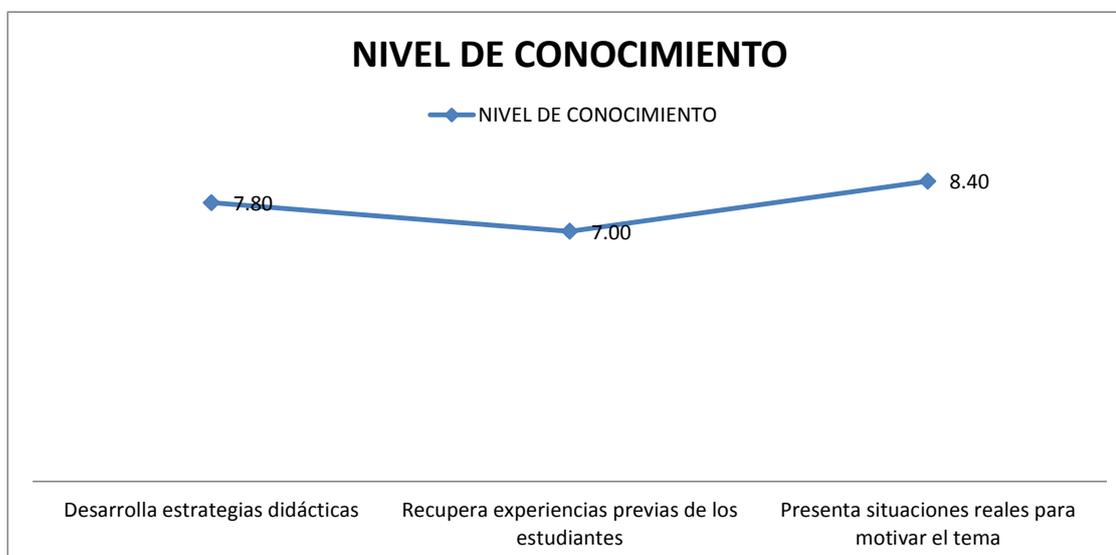
**3.3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

**INICIO**

**Tabla Nro. 18. Nivel de conocimiento – inicio.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	7.80	34%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	7.00	30%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8.40	36%
<b>TOTAL</b>		<b>23.20</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.73</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 18. Nivel de conocimiento – inicio.**

Desde el ámbito de la gestión del aprendizaje; se aprecia que el mayor nivel de conocimiento que tiene el docente es cuando presenta situaciones reales para motivar el tema, con una frecuencia de 8.40, y en el menor nivel de conocimiento está la recuperación de experiencias previas de los estudiantes.

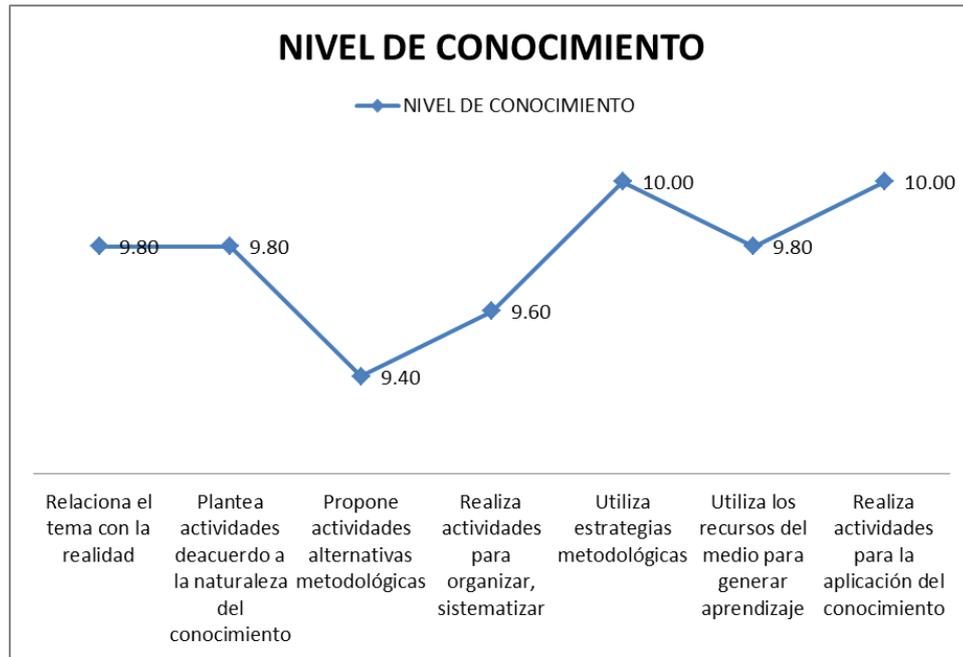
En los procesos intencionales de mejoramiento de la educación (Ministerio de Educación Nacional, 2007) es necesario fortalecer el intercambio sistemático de experiencias, algo que debe ser mejorado en el nivel de conocimiento de los docentes al inicio de la ejecución del proceso de aprendizaje, ya que esto incorpora al propio estudiante como centro del proceso de formación y aprendizaje.

## DESARROLLO

Tabla Nro. 19. Nivel de conocimiento – desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	7.80	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.00	15%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	7.80	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7.60	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8.00	15%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7.80	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7.40	14%
<b>TOTAL</b>		<b>54.40</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.77</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 19. Nivel de conocimiento – desarrollo.**

En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje; destacan la utilización de estrategias metodológicas y el planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, con un valor de 8; en cambio, el indicador que presenta el menor nivel de conocimiento, con 7.40, es realizar actividades para la aplicación del conocimiento.

Villagómez (2012) reflexiona sobre el hecho que los desafíos para la formación docente es la pertinencia a los contextos donde se desarrollará la práctica; lo cual amerita definir estrategias que permitan que en el momento de la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, los docentes mejoren en su nivel de conocimientos para realizar actividades encaminadas a la aplicación de los conocimientos, con lo cual el proceso de formación adquiere un sentido práctico.

## EVALUACION

Tabla Nro. 20. Nivel de conocimiento – evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7.20	23%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7.80	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.80	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8.40	27%
<b>TOTAL</b>		<b>31.20</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.80</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

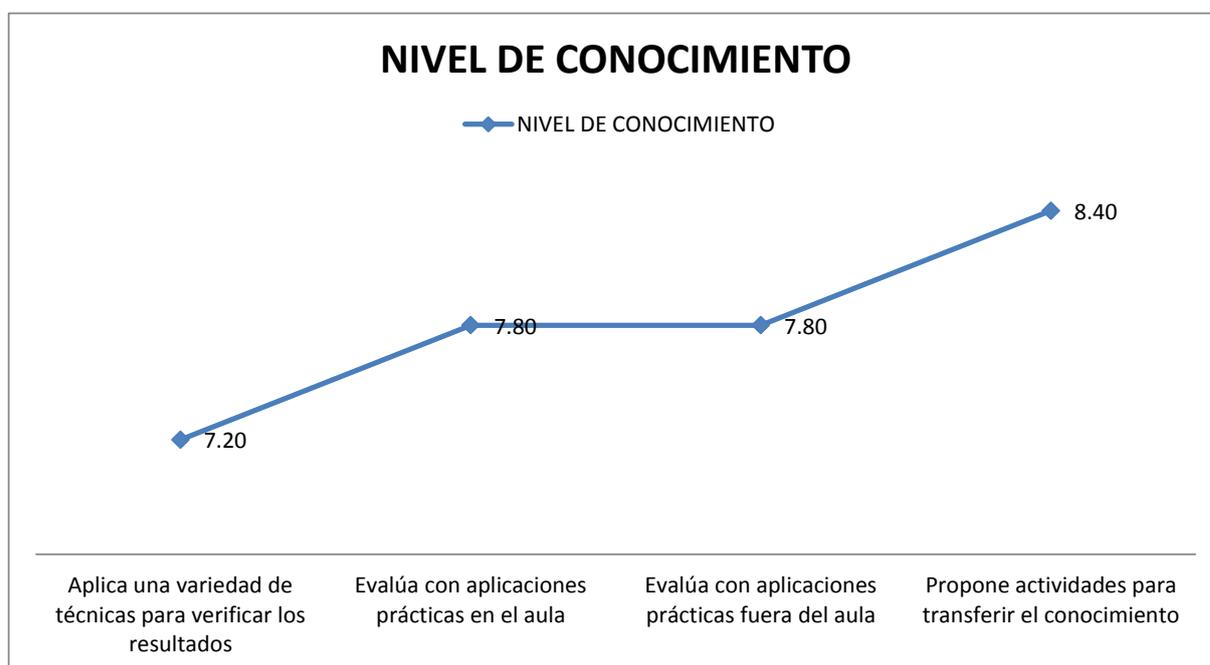


Gráfico Nro. 20. Nivel de conocimiento – evaluación

En la etapa de evaluación del proceso, se observa un mayor nivel de conocimientos en proponer actividades para transferir el conocimiento, con 8.40; mientras que la aplicación de variedades de técnicas para verificar los resultados es la que presenta la menor calificación del nivel de conocimiento docente.

Tal como enuncia el Ministerio de Educación (2007), las instituciones comprometidas con profundas reformas al sistema educativo, deben perfeccionar en sus docentes el manejo y la utilización de información para la toma de decisiones, en donde reviste importancia el registro de los resultados académicos de sus estudiantes; siendo un aspecto que en el contexto de la investigación efectuada, amerita prestarse atención para que en el momento de evaluar la ejecución del proceso de enseñanza –aprendizaje, los docentes mejoren su nivel de conocimientos en la aplicación de variedad de técnicas para verificar los resultados.

## VISION GLOBAL

Tabla Nro. 21. Nivel de conocimiento – Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	7.20	32%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	7.80	34%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7.80	34%
<b>TOTAL</b>		<b>22.80</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.60</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

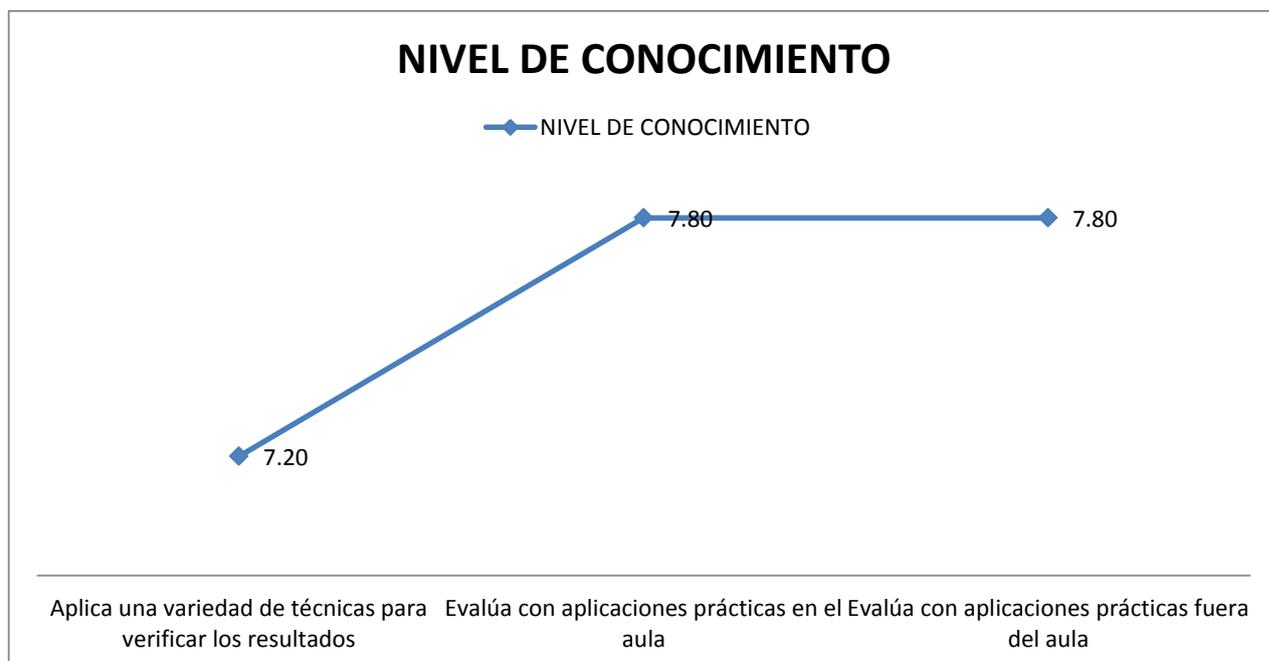


Gráfico Nro. 21. Nivel de conocimiento – Visión Global.

En la visión global del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje se aprecia que tienen mayores valores evaluar con aplicaciones prácticas en el aula y fuera de ella; el menor nivel de conocimiento lo tienen al momento de aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados.

En la visión global del nivel de conocimiento docente para la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, queda evidenciada la necesidad que los docentes mejoren en la aplicación de técnicas para verificación de los resultados, trabajando de esta manera la integralidad del proceso formativo de los estudiantes.

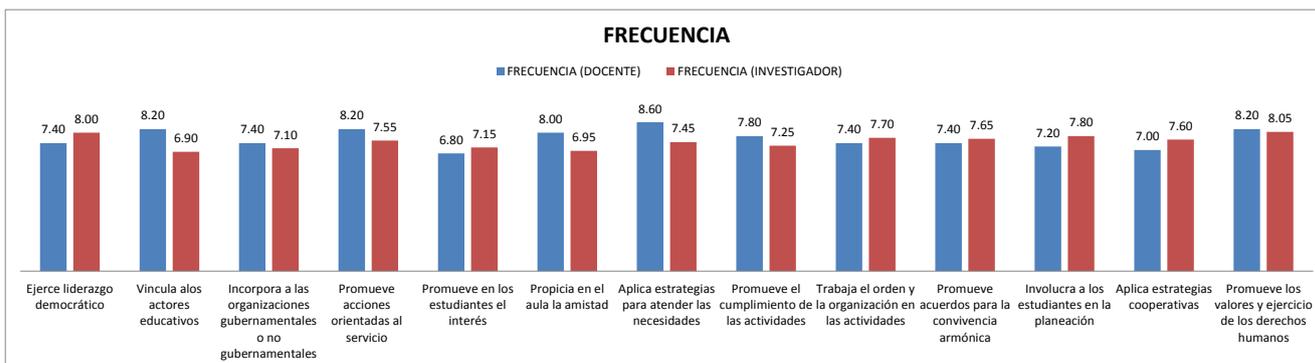
### 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla Nro. 22. Frecuencia

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	7.40	8.00	7%	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.20	6.90	8%	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7.40	7.10	7%	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.20	7.55	8%	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	6.80	7.15	7%	7%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8.00	6.95	8%	7%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.60	7.45	9%	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	7.80	7.25	8%	7%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	7.40	7.70	7%	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	7.40	7.65	7%	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7.20	7.80	7%	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	7.00	7.60	7%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8.20	8.05	8%	8%
<b>TOTAL</b>		<b>99.60</b>	<b>97.15</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.66</b>	<b>7.47</b>		

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 22. Frecuencia.**

Se observa que en la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación; los indicadores con mayor frecuencia desde la percepción del docente es aplicar estrategias para atender las necesidades (8.60), mientras que para el investigador resulta ser la promoción de los valores y ejercicio de los derechos humanos (8.05); los indicadores con menores frecuencia para el docente es promover en los estudiantes el interés (6.80), mientras que para el investigador es la vinculación a los actores educativos (6.90).

Cedillo & Urgilés (2013) evidenciaron como una estrategia para mejorar las relaciones socio-afectivas en estudiantes la mediación y el aprendizaje cooperativo; por lo cual se necesita que en el contexto de la investigación se mejore el desempeño profesional docente en la frecuencia con la cual se aplican estrategias de comunicación encaminadas a despertar el interés en los estudiantes, la aplicación de estrategias cooperativas y la vinculación a los actores del proceso educativo.

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

Tabla Nro. 23. Importancia.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	7.60	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	7.20	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7.40	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7.40	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7.00	7%
4.6	Propicia en el aula la amistad	7.60	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.00	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.40	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.00	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.60	9%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7.00	7%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	7.80	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	7.80	8%
<b>TOTAL</b>		<b>99.80</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.68</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 23. Importancia.**

Se puede observar que en la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente; promover acuerdos para la convivencia armónica (8.60) y promover el cumplimiento de las actividades (8.40) son los indicadores que tienen el mayor nivel de importancia en comparación al indicador de involucrar a los estudiantes en la planeación y a los actores del proceso educativo, que son los de menor valor de importancia; aspectos que deben prestarse atención para mejorar, sobre todo si se considera la meta de la formación y capacitación docente de pasar de un sistema tradicional a uno “descentralizado p y con mayor participación del conjunto de actores educativos (María Quintero, citada por Segovia 2012).

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

Tabla Nro. 24. Nivel de conocimiento

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	7.60	7%
4.2	Vincula a los actores educativos	7.00	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.40	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7.40	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8.80	9%
4.6	Propicia en el aula la amistad	6.80	7%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8.20	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8.00	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8.00	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8.20	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.60	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8.20	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	7.40	7%
<b>TOTAL</b>		<b>102.60</b>	<b>100%</b>
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.89</b>	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

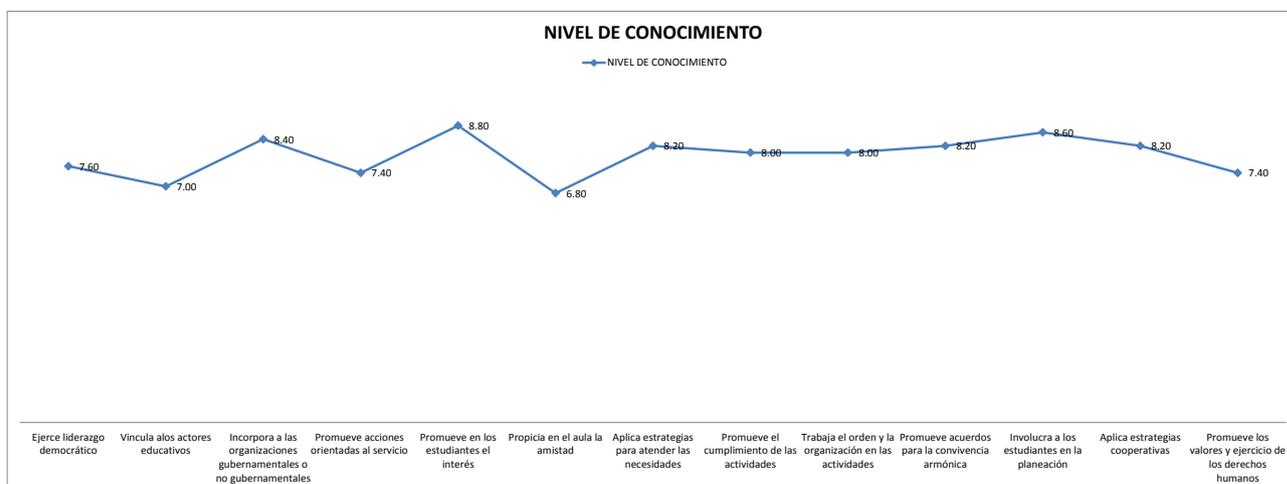


Gráfico Nro. 24. Nivel de conocimiento

En el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, se da mayor importancia a promover en los estudiantes el interés (8.80) e involucrar a los estudiantes en la planeación (8.60); mientras que la menor importancia tienen propiciar en el aula la amistad (6.80) y vincular a los actores educativos (7.00)

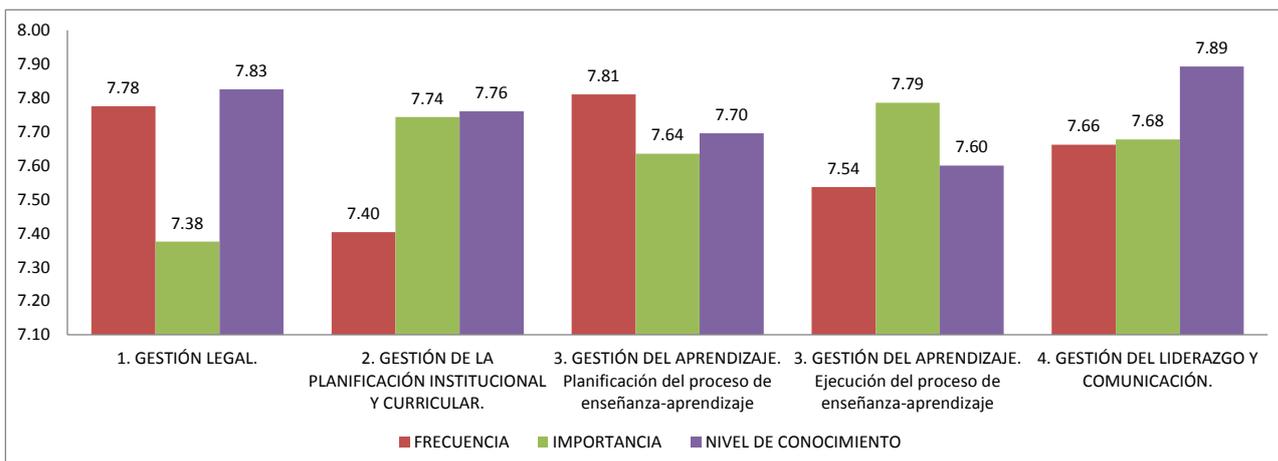
En las nuevas del relacionamiento profesor – estudiante existen elementos a considerar para que el proceso de generación de conocimiento a la vez de disponer recursos individualizados, no estén exentos de los componentes sociales y humanísticos (Gavilla González, 2013), en donde debe prestarse atención por mejorar en los docentes el nivel de conocimientos que disponen para un desarrollo profesional en el ámbito de la comunicación y el liderazgo que propicie la amistad en el aula y la promoción y el ejercicio de los derechos humanos.

### Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla Nro. 25. Desempeño profesional – análisis global.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7.78	7.38	7.83
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7.40	7.74	7.76
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	7.81	7.64	7.70
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	7.54	7.79	7.60
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	7.66	7.68	7.89

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 25. Desempeño profesional – análisis global.**

Se observa que, en el ámbito de la gestión del aprendizaje tiene la mayor frecuencia, mientras que mayor importancia tiene la gestión del aprendizaje y mejor nivel de conocimientos la gestión del liderazgo y la comunicación. Menor frecuencia tiene la gestión de la planificación institucional y curricular; la menor importancia la gestión legal y están con menor nivel de preparación para la gestión del aprendizaje.

El marco legal orientador de la política educativa ecuatoriana, contempla como deberes de los docentes trabajar la integralidad del proceso, en el cual deben fijar sus acciones en varios ámbitos de desempeño profesional, siendo un reto para el sistema y el propio docente mejorar aquellos aspectos en los cuales existen falencias; evidenciándose en la investigación efectuada que deben centrarse sus esfuerzos en mejora la frecuencia con la cual los docentes realizan acciones orientadas a la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, darle mayor importancia al ámbito legal (sobre todo por los nuevos preceptos constitucionales, legales y de estándares de calidad en materia educativa) y procurar mejorar su nivel de conocimientos en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

## RESULTADOS DESGLOSADOS EN LA GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

Tabla Nro. 26. Resultados desglosados.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	7.67	8.00	7.73
Desarrollo	7.54	7.86	7.77
Evaluación	7.40	7.50	7.80

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

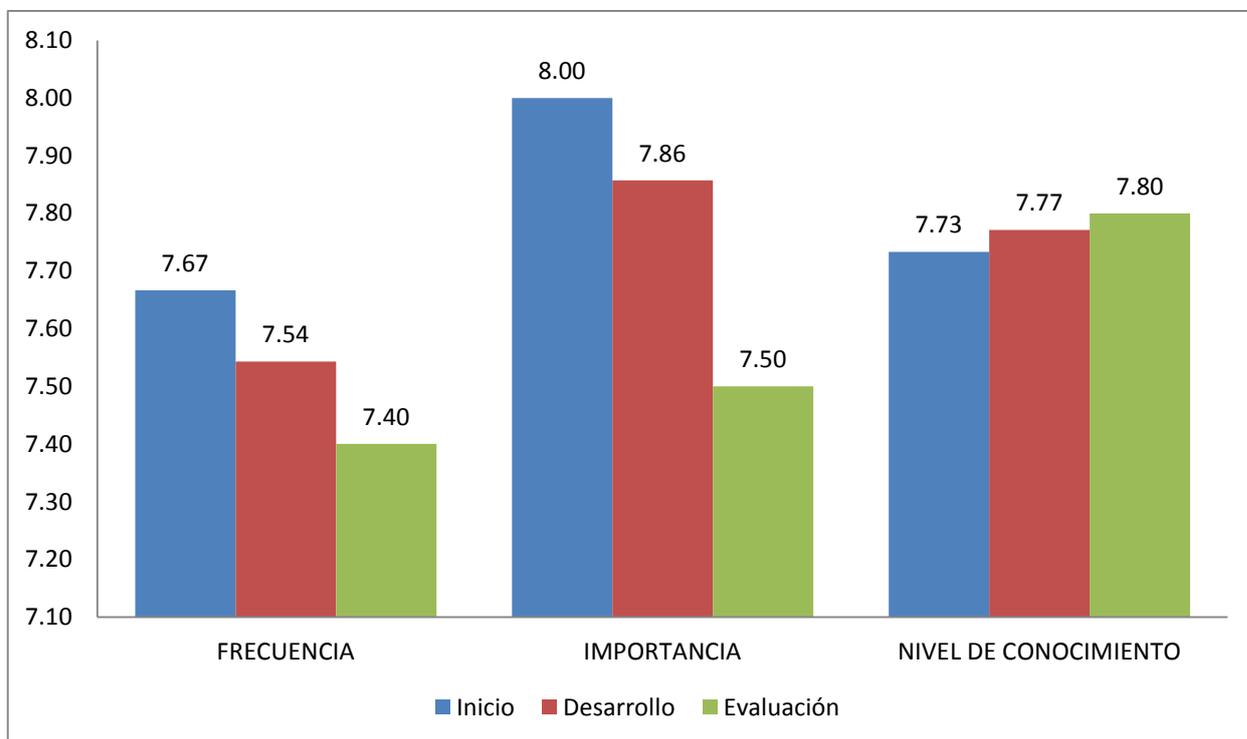


Gráfico Nro. 26. Resultados desglosados.

Un análisis global de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, muestra que la mejor frecuencia e importancia tiene el inicio y el mayor nivel de conocimiento es para la etapa de evaluación del proceso.

Tuáres Bravo (2013) menciona que mejorar en el desempeño docente demanda involucrarse con “cada uno de los momentos” que se dan en el aula, por lo tanto, en forma

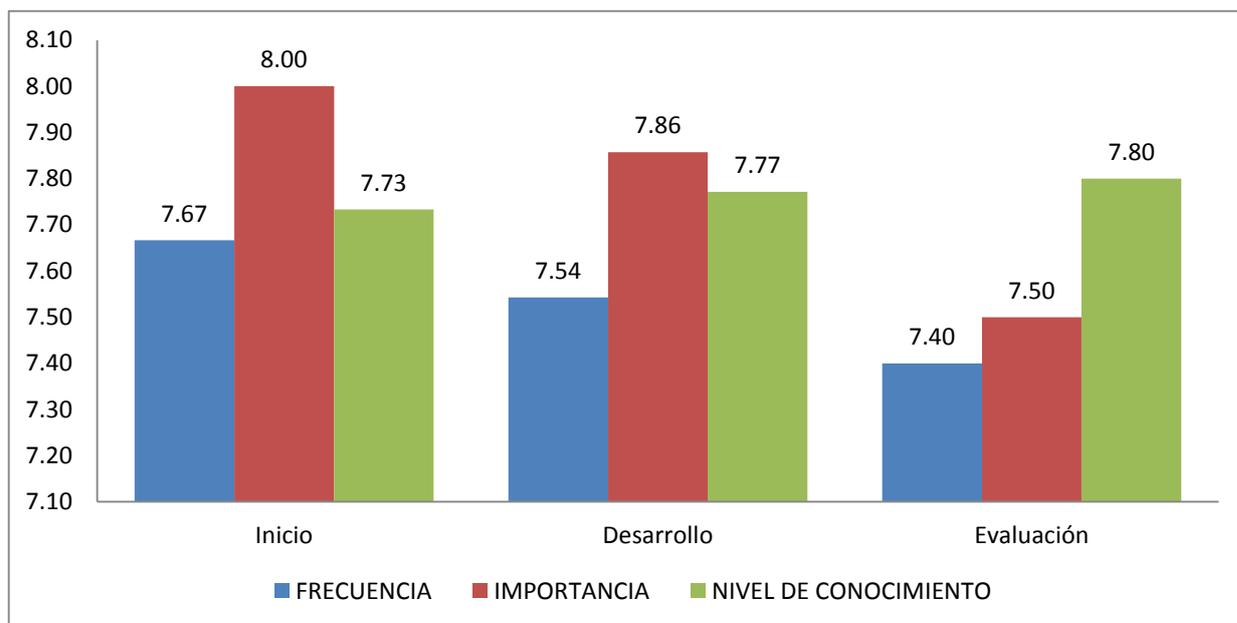
global se aprecia que los docentes investigados deben mejorar la frecuencia con que realizan actividades en el inicio del proceso, brindarle mayor importancia a los indicadores de la etapa de evaluación y mejorar su nivel de conocimientos en la etapa de inicio del proceso de enseñanza – aprendizaje.

**(TRANSPUESTO) RESULTADOS DESGLOSADOS EN LA GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

**Tabla Nro. 27.    Transpuesto.**

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Evaluación</b>
<b>FRECUENCIA</b>	7.67	7.54	7.40
<b>IMPORTANCIA</b>	8.00	7.86	7.50
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	7.73	7.77	7.80

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.



**Gráfico Nro. 27.    Transpuesto.**

En el ámbito de la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, de acuerdo al desempeño profesional del docente, se muestra la mejor frecuencia e

importancia para el inicio, mientras que la evaluación es presenta el mayor nivel de preparación.

Se aprecia que el trabajo en la integralidad de los procesos, demanda que los docentes mejoren la frecuencia de las actividades de la etapa de evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje, así como a la evaluación del proceso, mientras que se necesita incrementar el nivel de conocimientos en el inicio de ejecución de la gestión del aprendizaje.

### COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES.

Tabla Nro. 28. Comparación del cuestionario.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	7.67	7.58
	Desarrollo	7.54	7.26
	Evaluación	7.40	7.54
	Visión Global	7.54	7.46
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		7.66	7.47

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi.

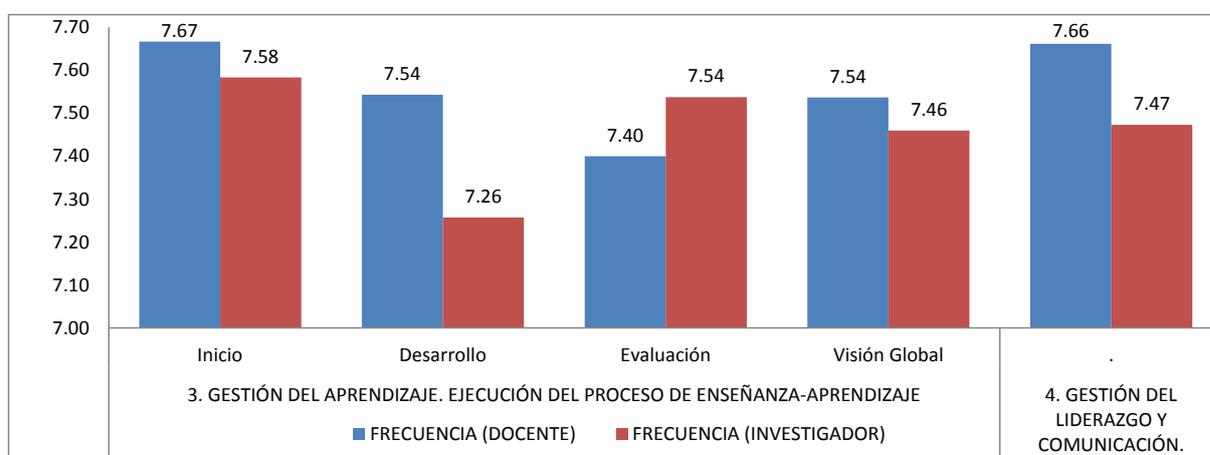


Gráfico Nro. 28. Comparación del cuestionario.

Se observa que el desempeño profesional del docente está fortalecido en el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación, ya que la frecuencia de percepción del docente es de 7.66 y desde la observación del investigador, alcanza una frecuencia de 7.47.

Chacón López (2010) alude que evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros, por lo cual al efectuar un análisis comparativo entre las observaciones del investigador con el registro de los docentes, se puede estimar una diferencia en los niveles de valoración, puesto que, en la gestión del aprendizaje la menor frecuencia desde los docentes está en las actividades ejecutadas en la evaluación del proceso, mientras que para el investigador es necesario mejorar en las actividades de desarrollo. Igual situación acontece al evaluar la gestión del liderazgo y comunicación en donde docentes e investigador difieren en sus apreciaciones.

## CONCLUSIONES

En el ámbito de la gestión legal los docentes realizan con menos frecuencia el fomento del cumplimiento del reglamento y la identificación de los objetivos del plan decenal de educación; le dan poca importancia a la participación en el código de convivencia institucional y organizar las actividades docentes y están menos preparados para la resolución de conflictos en el aula e institución.

En el ámbito de la planificación institucional y curricular, los docentes están más orientados a la ejecución de actividades operativas en su desempeño profesional, dejando para un segundo plano lo concerniente a la planificación curricular y extracurricular, a pesar que la Ley y los Estándares de Calidad en materia educativa brindan igual importancia todos los ámbitos de la gestión docente.

En cuanto al desempeño profesional docente en la gestión del aprendizaje los docentes están teniendo dificultades al momento de plantear acciones orientadas a la etapa de evaluación de los resultados del proceso de enseñanza – aprendizaje.

En lo que respecta al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, los docentes investigados al momento no ejecutan actividades orientadas en fortalecer en los estudiantes las capacidades de ser propios artífices de su proceso de formación, estando aun orientados a la transmisión de conocimientos, así mismo presentan dificultades al momento de generar espacios para que se propicie la amistad dentro del aula y el ejercicio de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

En términos globales, los docentes investigados aún mantienen dificultades para asumir los nuevos retos que plantea la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y los estándares de calidad en materia educativa a su desempeño profesional, sobre todo lo que refiere a fortalecer los procesos de evaluación de los resultados, la planificación curricular y extracurricular y el nivel de conocimientos de los nuevos contenidos legales del sistema educativo ecuatoriano.

## RECOMENDACIONES

Fortalecer en los docentes el mejoramiento de su desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, dotándoles de herramientas metodológicas para fomentar el cumplimiento del reglamento, la identificación de los objetivos del plan decenal de educación; la participación en el código de convivencia institucional, la organización de las actividades docentes y la resolución de conflictos en el aula y la institución.

Capacitar a los docentes para mejorar el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, con lo cual se acople el perfil docente a los requerimientos de la Ley de Educación Intercultural y los Estándares de Calidad en materia educativa.

Mejorar en los docentes los conocimientos técnico – pedagógicos que le faciliten la etapa de evaluación de resultados del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Capacitar a los docentes en herramientas que les permitan mejorar el desempeño docente para el liderazgo y la comunicación, con la finalidad que puedan orientar a los estudiantes para que se conviertan en actores activos de su proceso de formación, a la vez de generar espacios de formación de amistad dentro del aula y el pleno ejercicio de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

En términos globales, es necesario que los docentes se planteen el reto de mejorar su desempeño docente, a fin que se acople a los retos que plantea la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y los estándares de calidad en materia educativa, sobre todo fortalezca los procesos de evaluación de los resultados, la planificación curricular y extracurricular y el nivel de conocimientos de los nuevos contenidos legales del sistema educativo ecuatoriano.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aamodt, M., Reyes Ponce, L., & Catillo Contreras, R. (2010). *Psicología industrial / organizacional*. Cengage Learning Editores.
- Aguiar Cañas, F., Montoya Rivera, J., & Céspedes Quiala, A. (2012). *El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador*. Obtenido de <http://www.odiseo.com.mx/articulos/maestro-su-formacion-su-rol-en-educacion-contemporanea-en-ecuador>
- Aguiar Cañas, F., Montoya Rivera, J., & Céspedes Quiala, A. (2012). El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador. *ODISEO, revista electrónica de pedagogía*, 10(19).
- Aguiar Cañas, F., Montoya Rivera, J., & Céspedes Quiala, A. (2012). El maestro, su formación y su rol en la educación contemporánea en Ecuador. *Odiseo: revista electrónica de pedagogía*, 10(19).
- Alban Grados, A. (2010). *Diagnóstico de la gestión curricular y diseño de una propuesta alternativa para promover el desarrollo y fusión estratégica de los currículos del Ministerio de Educación del Ecuador. Con el Programa del Diploma del Bachillerato Internacional...* Quito: Tesis de grado previa la obtención del título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo. - Universidad Técnica Particular de Loja.
- Alonso, L., Fernández Rodríguez, C., & Nyssen, J. (2008). *El debate sobre las competencias, una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*.
- Alonso, L., Fernández Rodríguez, C., & Nyssen, J. (2009). *El debate sobre las competencias*. Madrid: ANECA.
- Álvarez Rivas, D., & Torre Díaz, J. (2011). *¿Empresas des-almadas? Una visión ética del mundo empresarial*. Madrid: Librería-Editorial Dykinson.
- Álvarez Vélez, M., & Pedro-Viejo, A. (2006). *Educación y familia: la educación familiar en un mundo en cambio*. Madrid: Univ Pontificia Comillas.

ANECA. (2007). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España*. ANECA, AGENCIA NACIONAL DE EVALUACION DE LA CALIDAD Y ACREDITACION.

ANECA, A. N. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Obtenido de [http://www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf)

ANUIES. (2000). *Evaluación del desempeño del personal académico*. ANUIES.

Arancibia Herrera, M., Miranda Jaña, C., Pérez San Martín, H., & Koch Ewertz, T. (julio de 2008). *NECESIDADES DE FORMACIÓN PERMANENTE DE DOCENTES TÉCNICOS*. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Estudios Pedagógicos Valdivia: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052008000100001&script=sci\\_arttext&lng=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052008000100001&script=sci_arttext&lng=en)

ASAMBLEA NACIONAL. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. 10, 30. Quito.

Avalos, B. (2009). La inserción profesional de los docentes. *Revista de curriculum y formación del profesorado*.

Bausela Herreras, E. (2004). *Detección de necesidades en el proceso de planificación de un servicio de orientación psicológica en el contexto de la Universidad de León (segundo estudio piloto)*. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de Revista de Educación: <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/view/650/1009>

Bermudes Roque, S., Valarezo Garzón , V., & Vélez Vélez, V. (2013). *"INFLUENCIA DE LOS LABORATORIOS DE CÓMPUTO COMO RECURSO PEDAGÓGICO-DIDÁCTICO EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, ESPECIALIDAD DOCENCIA EN INFORMÁTICA PERIODO LECTIVO 2009 - 2010"*. Machala.

Bolaños Bolaños, G., & Molina Bogantes, Z. (1990). *Introducción Al Currículo*. EUNED.

Bolívar, A. (2009). La autonomía en la gestión como nuevo modo de regulación. *Espacios en blanco.*, 336.

- Calderón Herrera, K. (2002). *La didáctica hoy: concepción y aplicaciones*. EUNED.
- Carrasco, J. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Ediciones Rialp.
- Chacón López, R. (2010). *Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes* (. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de <http://www.monografias.com/trabajos88/evaluacion-del-desempeno-docente/evaluacion-del-desempeno-docente.shtml>
- Choque Larrauri, R. (2010). *Nuevas competencias tecnológicas en información y comunicación*. Lima: Ministerio de Educación.
- Correa V., S., Álvarez A., A., & Correa de U. , A. (2010). *LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL GESTOR EDUCATIVO*. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Fundación Universitaria Luis Amigó: [http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor\\_educativo.pdf](http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor_educativo.pdf)
- Cunuhay Ayala , M., & Masapanta Pilatasig, S. (junio de 2013). *REDISEÑO ORGANIZACIONAL PARA EL COLEGIO TÉCNICO "DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ" PROVINCIA DE COTOPAXI CANTÓN LATACUNGA*. Recuperado el 06 de 08 de 2013, de UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI : <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1727/1/T-UTC-1601.pdf>
- Dalponete, M. (2008). *La importancia que tiene la relación: escuela, familia y comunidad*. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de <http://erlmanueldalponete.blogspot.com/2008/09/importancia-de-la-relacin-entre-familia.html>
- de la Paz Pérez, M., & Campanero, A. (1991). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- D'Souza, A. (1998). *Manual del líder, Volumen 2*. Editorial SAL TERRAE.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de [http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA\\_DEL\\_DESEMPEÑO\\_DOCENTE.pdf](http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPEÑO_DOCENTE.pdf)

- Fernández Aguerre, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar: clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina*. Mexico: El Colegio de Mexico AC.
- Fleitman, J. (2008). *Evaluación integral para implantar modelos de calidad*. Editorial Pax México.
- Flores, S., & et al. (2009). *Gestión Educativa*. Recuperado el 28 de 12 de 2013, de <http://www.slideshare.net/151181/gestion-educativa>
- Folgueras Méndez, J., & et al. (2012). *V Latin American Congress on Biomedical Engineering CLAIB*. La Habana: Springer.
- Francés, A. (2006). *Estrategia Y Planes Para La Empresa: Con El Cuadro de Mando Integral*. México: Pearson Educación.
- Furlan, A. (2009). Recapitulaciones en torno a la noción de Gestión. (N. -U. TANDIL, Ed.) *Espacios en Blanco; Revista de Educación*(19), 336.
- García Amilburu, M. (2010). *Nosotros, Los Profesores. Breve Ensayo Sobre la Tarea Docente*. Editorial UNED.
- García, A., & Muñoz, V. (2009). *Experiencias de innovación docente universitarias*. Salamanca: Ediciones Universidad Salamanca.
- García, B., Iglesias de Ussel, j., & Martínez Paricio, J. (2013). *De la sociedad española y otras sociedades : libro homenaje a Amando de Miguel*. CIS.
- García, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones.
- Gather Thurler, M., & Maulini, O. (2012). *La organización del trabajo escolar.: Una oportunidad para repensar la escuela*. Grao.
- Gavilla González, B. (2013). *Estrategia educativa para disminuir el hábito de fumar en estudiantes de nivel medio y superior*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de <http://www.monografias.com/trabajos75/estrategia-educativa-disminuir-habito-fumar/estrategia-educativa-disminuir-habito-fumar.shtml>
- Giraldez, A. (2010). *Música. Investigación, innovación y buenas prácticas*. Grao.

- Gómez, R. (2002). *La enseñanza de la educación física en el nivel inicial y el primer ciclo de la E.G.B.: una didáctica de la disponibilidad corporal*. Editorial Stadium S.R.L.
- González Arechabaleta, M. (2012). *Cómo desarrollar un curso de formación on line*. Recuperado el 20 de 08 de 2013, de Horizonte Informática Educativa: <http://www.horizonteweb.com/magazine/comunet1.htm>
- Gonzalez Cabanach, R., & et al. (2005). *Estrategias y técnicas de estudio: cómo aprender a estudiar estratégicamente*. Madrid: Pearson Educación.
- González de Salama, I. (s.f.). *Postgrado*. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Universidad José Antonio Paez: [http://www.ujap.edu.ve/Universitas/html/Academica/postgrado/curso\\_formacion\\_docente.htm](http://www.ujap.edu.ve/Universitas/html/Academica/postgrado/curso_formacion_docente.htm)
- Gordo Hernández, J., & Aguilera Almaguer, O. (2013). *Sistema De Actividades Para Favorecer El Valor Responsabilidad Desde La Biología En La Educación De Adultos*. GRIN Verlag.
- Granda Córdova, D., & Loor Vivar, A. (2012). *La motivación del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes del noveno año de básica del Colegio Nacional en Ciencias "Juan Montalvo" de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, período lectivo 2011 - 2012*. Machala: Universidad Técnica de Machala - Facultad de Ciencias Sociales.
- Grau Company, S., Gómez Lucas, C., & Perandones González, T. (2010). *LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO FACTOR DECISIVO DE LA EXCELENCIA EDUCATIVA*. Recuperado el 06 de 08 de 2013, de <http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13199/1/PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf>
- Grinberg, S. (2009). Pedagogía y gubernamentalidad en las sociedades de gerenciamiento; Notas de formación entre competencias y abyección. *Espacios en blanco.*, 336.
- Gros Salvat , B., & Silva Quiroz, J. (2005). *LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO COMO DOCENTE EN LOS ESPACIOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE* . Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653): <http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros.PDF>

- Hervás Gómez, C., & Martín Nogales, J. (1997). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de Educación Secundaria*. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del profesorado: [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1224239275.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224239275.pdf)
- ICARIA. (2008). Apunte sobre la universidad española: El desarrollo del mercado universitario. *ICARIA*, 185.
- INEC. (30 de 06 de 2014). *INEC*. Recuperado el 30 de 06 de 2014, de REDATAM, Sistema de Consultas Estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.: [www.inec.gob.ec/redatam](http://www.inec.gob.ec/redatam)
- Instituto de Estudios Juan Gil-Albert. (1988). *La calidad de los centros educativos*. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de actas del IX Congreso Nacional de Pedagogía: <http://books.google.com.ec/books?id=qnQxAAAAIAAJ&q=%22análisis+de+la+persona%22+formación+docente&dq=%22análisis+de+la+persona%22+formación+docente&hl=es&sa=X&ei=I4MCUuimBYrw8QS-soCIDw&ved=0CCwQ6AEwAA>
- Juárez Pérez, J. (2008). *La familia formadora de ciudadanos: VII Jornadas de Educación en Valores*. Universidad Católica Andrés.
- La ciencia de la Mula Francis. (2010). *Cómo enseñar y cómo aprender según dos profesores con 40 años de experiencia*. Obtenido de La Ciencia de la Mula Francis. Relatos breves sobre Ciencia, Tecnología y sobre la Vida Misma: <https://francisthemulenews.wordpress.com/category/general/page/31/>
- Ladkin , A. (25 de 05 de 2013). *¿Qué características hacen a un líder democrático?* Recuperado el 25 de 10 de 2013, de eHow en español: [http://www.ehowenespanol.com/caracteristicas-lider-democratico-info\\_227989/](http://www.ehowenespanol.com/caracteristicas-lider-democratico-info_227989/)
- Lahoz García, J. (2012). *La influencia del ambiente familiar*. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Solo hijos: <http://www.solohijos.com/html/articulo.php?idart=3>
- Lirio Castro, J. (. (2005). *La metodología en Educación Social*. Recuperado el 06 de 08 de 2013, de [http://books.google.com.ec/books?id=\\_SYtRqQpTZwC&pg=PA126&dq=%22formación+continua%22&hl=es&sa=X&ei=HU0KUr24F8jk2QXG04DgDA&ved=0CFQQ6AEwCA#v=onepage&q=%22formación+continua%22&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=_SYtRqQpTZwC&pg=PA126&dq=%22formación+continua%22&hl=es&sa=X&ei=HU0KUr24F8jk2QXG04DgDA&ved=0CFQQ6AEwCA#v=onepage&q=%22formación+continua%22&f=false)

- Luca de Tena, B., Argüello Sosa, N., & Reyes Castro, N. (2006). *LA ACREDITACION COMO PROCESO DINAMIZADOR HACIA LA CALIDAD* . Recuperado el 6 de 8 de 2013, de UNIVERSIDAD DE COSTA RICA: [http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_magazine/acreditacion..pdf](http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/acreditacion..pdf)
- M. Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología organizacional*. Cengage Learning Editores.
- Malagón-Londoño, G., Galán Morera, R., & Pontón Laverde, G. (2008). *Administración hospitalaria*. Colombia: Ed. Médica Panamericana.
- Malpica Basurto, F. (2013). *8 ideas clave. Calidad de la práctica educativa: Referentes, indicadores y condicionantes para mejorar la enseñanza-aprendizaje*. Grao.
- Manuel Burgos, J. (2007). *La filosofía personalista de Karol Wojtyła*. Palabra.
- Marcelo, C. (2009). Los comienzos en la docencia: Un profesorado con buenos principios. *Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado.*, 13(1), 26.
- Martín Puebla, E. (2009). *El sistema de formación profesional para el empleo*. España: Lex Nova.
- MINISTERIO DE EDUCACION DEL ECUADOR. (s.f.). *Currículo de EGB*. Recuperado el 25 de 08 de 2013, de Ministerio de Educación del Ecuador: <http://educacion.gob.ec/curriculo-educacion-general-basica/>
- Ministerio de Educación. (2007). *La enseñanza de las ciencias en los centros escolares de Europa*. Madrid: Ministerio de Educación.
- MINISTERIO DE EDUCACION. (2012). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación de España. (1992). *Orientaciones teórico prácticas para la elaboración de unidades didácticas*. Madrid.
- MINISTERIO DE EDUCACION DEL ECUADOR. (09 de 08 de 2007). *ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN BÁSICA 2010*. Recuperado el 06 de 08 de 2013, de <http://es.scribd.com/doc/147483594/Fundamentos-pedagogicos>

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). *PLAN DECENAL DE EDUCACION 2006 - 2015*. Quito.
- MINISTERIO DE EDUCACION DEL ECUADOR. (2012). *Estándares de calidad educativa*.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Editogran.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *MARCO LEGAL EDUCATIVO*. Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *MARCO LEGAL EDUCATIVO*. Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (21 de Mayo de 2013). *Acuerdo 153-13*. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/05/ACUERDO-153-13.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador, MinEduc. (2012). *Apoyo y Seguimiento en Aula a Docentes. Programa de Formación Continua del Magisterio Fiscal*. Quito: MinEduc.
- Ministerio de Educación Nacional. (09 de 2007). *Al Tablero*. Recuperado el 27 de 12 de 2013, de La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-137440.html>
- Miño Torres, M. (2012). *Tipos de aula y ambiente social en el proceso de aprendizaje, en el nivel de educación básica. Estudio realizado en la Unidad Educativa Politécnico Kennedy, en 4tos., 7mos., y 10mos., años de Educación Básica, de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay.*. Cuenca: Tesis previa la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación - Universidad Técnica Particular de Loja.
- Monereo, C., & Pozo, J. I. (2011). *La identidad en Psicología de la Educación: necesidad, utilidad y límites*. España: Narcea Ediciones.
- Moreno Aparisi, J., & García López, R. (2008). *El Profesorado y la secundaria: demasiados retos?*
- Mortis Lozoya, S., Rosas Jimenez, R., & Chairez Flores, E. (s.f.). *Diseño de cursos de capacitación*. Recuperado el 20 de 08 de 2013, de Instituto Tecnológico de Sonora: [http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa35/disen%C3%B3\\_cursos\\_capacitacion/index.htm](http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa35/disen%C3%B3_cursos_capacitacion/index.htm)
- Munroe, M. (2013). *Al Mando: Encuentre el líder dentro de usted*. EE.UU.: Charisma Media.

- Nicolet, S., Vogliotti, A., & Macchiarola, V. (2012). *La compleja vinculación teoría-práctica en tendencias de formación docente*. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de <http://www.unrc.edu.ar/publicar/cde/h5.htm>
- Núñez Cubero, L. (2002). Relación familia - escuela. Fracaso escolar. En E. Gervilla Castillo, *Educación familiar: nuevas relaciones humanas y humanizadoras* (pág. 165). Madrid: Narcea Ediciones.
- OECD. (2010). *Mejorar las escuelas Estrategias para la acción en México: Estrategias para la acción en México*. México: OECD Publishing.
- Otálora Urquizu, C. (2009). *Economía fiscal*. Plural editores.
- Otamendi Herrera, A., & et al. (2008). *Guía de innovación metodológica en e-learning*. Andalucía: Programa EVA.
- Pacheco Rengel, J. (2011). *LA COMUNICACIÓN UNIDIRECCIONAL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DEL QUINTO AÑO DE LA ESCUELA "JORGE ICAZA CORONEL" DE LA CIUDADELA MALDONADO TOLEDO DE LA PARROQUIA ELOYALFARO*. Ambato: Tesis previo la obtención del Título de Licenciado en Ciencias de la Educación. Mención: Educación Básica. - Universidad Técnica de Ambato.
- Parcerisa Aran, A., Forés Miravalles, A., & Giné Freixes, N. (2010). *La educación social. Una mirada didáctica*. Barcelona: Grao.
- Peñaherrera, M. (2012). *Uso de TIC en escuelas públicas de Ecuador: Análisis, reflexiones y valoraciones*. Obtenido de EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa: [http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec40/uso\\_TIC\\_escuelas\\_publicas\\_Ecuador\\_analisis\\_reflexion\\_es\\_valoraciones.html](http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec40/uso_TIC_escuelas_publicas_Ecuador_analisis_reflexion_es_valoraciones.html)
- Pogré, P., & Lombardi, G. (2004). *Escuelas Que Enseñan a Pensar: Enseñanza Para La Comprension. Un Marco Teorico Para La Accion*. Argentina: Monica Aguerrondo.
- Poliak, N. (2009). Fragmentación educativa en el campo docente: acerca de criterios de selección de profesores en escuelas medias de la Ciudad de Buenos Aires. . *Espacios en blanco*, 337.

- RAE. (2013). *Diccionario de la real Academia de la Lengua Española*. Recuperado el 6 de agosto de 2013, de <http://www.rae.es/drae/srv>
- RAE. (s.f.). *Real Academia de la Lengua Española*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de desempeño: <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?id=hHTQGQZmsDXX25jJvuzk>
- Rafael Toro, J. (2012). *Gestión interna de la calidad en las instituciones de Educación Superior*. Santiago, Chile: RIL Editores.
- Ramirez, F. (2011). *Guía para el diseño de programas de capacitación*. Recuperado el 20 de 09 de 2013, de Ilustrados: <http://www.ilustrados.com/tema/4751/Guia-para-diseno-Programas-Capacitacion.html>
- Raza Barrera, M. (10 de 2012). "LA MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO NACIONAL HUAMBALÓ PARA ALCANZAR LA EXCELENCIA EDUCATIVA". . *Trabajo de investigación previo a la obtención del Certificado de Diplomado Superior en Gestión del Talento Humano* . Ambato, Tungurahua, Ec.: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ambato.
- Registro Oficial del Ecuador. (2011). *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL* (Vol. 417). Quito, Ecuador.
- Registro Oficial del Ecuador. (31 de marzo de 2011). Registro Oficial. Quito, Ecuador.
- Reinoso, R., & Tintin, R. (2012). *La inserción de la tecnología de la información en los procesos educativos públicos en el Ecuador; el caso de la unidad educativa del milenio "Bicentenario"*. Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Reverter, R., & Ruiz, N. (2012). Evaluación del alumnado con altas capacidades intelectuales. En *Altas capacidades intelectuales. Pautas de actuación* (pág. 422). Grao.
- Reyes Santana, M. (2013). *El diagnóstico de necesidades de formación*. (U. d. Huelva, Ed.) Recuperado el 6 de 8 de 2013, de [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/\\_private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf)
- Rivas, S. (2007). *Estrategias comunicacionales dirigidas al docente-líder* (página 2). Recuperado el 29 de 12 de 2013, de

<http://www.monografias.com/trabajos84/estrategias-comunicacionales-dirigidas/estrategias-comunicacionales-dirigidas.shtml>

Robbins, S. (2005). *Administración*. Pearson Educación.

Rodríguez Gómez, J. (2006). *Perspectivas teórico – educativas en la formación de maestros*. Obtenido de DIALNET. Revista electrónica de la Universidad de La Rioja.: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=117922>

Rodríguez Gómez, J. M. (1996). *Perspectivas teórico – educativas en la formación de maestros. Rvta. Interuniversitaria de Formación del Profesorado,(27)*.

Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., Delgado, M., & Rodríguez-Ponce, J. (2010). *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, LIDERAZGO, DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA: UN ESTUDIO EMPÍRICO EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33052010000300011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-33052010000300011&script=sci_arttext)

Román, M., & Murillo, F. (2013). *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo: <http://rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.html>

Ruiz Cantisani, M. (2013). *Sistemas de Planeación para instituciones educativas*. Recuperado el 27 de 12 de 2013, de [http://atsliteacher4.files.wordpress.com/2011/02/plane\\_2011\\_00.pdf](http://atsliteacher4.files.wordpress.com/2011/02/plane_2011_00.pdf)

Saavedra R., M. (2008). *Evaluación Del Aprendizaje*. México: Editorial Pax.

Santillán, F. (10 de 2010). *La formación de docentes en Latinoamérica*. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de <http://portal.unisimonbolivar.edu.co:82/rdigital/educacion/index.php/educacion/article/viewFile/141/139>

Sari Cedillo, M., & Urgilés Urgilés, L. (2013). *Estrategias que permiten a los docentes afrontar el acoso escolar*. Cuenca: Tesis previo la obtención del título de Licenciada en Psicología Educativa. Especialidad Educación Básica. Universidad de Cuenca.

- Segovia, S. (2012). *Formación docente inicial y continua, La experiencia del Programa EIBAMAZ, Bolivia- Ecuador- Perú*. Quito.: UNICEF.
- SENPLADES. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 - 2013*. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de SENPLADES: [www.planificacion.gob.ec](http://www.planificacion.gob.ec)
- SENPLADES. (2 de 8 de 2013). *Ciudadanía, primer actor social en recibir el nuevo Plan para el Buen Vivir*. Recuperado el 6 de 8 de 2013, de SENPLADES: <http://www.planificacion.gob.ec/ciudadania-primer-actor-social-en-recibir-el-nuevo-plan-para-el-buen-vivir/>
- Servio Quezada, L. (30 de 05 de 2014). Entrevista acerca de la Escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios. (V. Jiménez., Entrevistador)
- Soubal Caballero, S. (2008). *La gestión del aprendizaje*. Recuperado el 29 de 12 de 2013, de <http://polis.revues.org/2955>
- Southwell, M. (2009). Escuela media y formación para el mundo político. Diálogos entre generaciones y tradiciones. *Espacios en blanco.*, 336.
- Souto Moure, A., & Alonso Doval, R. (2006). *Formador de Teleformadores*, . Ideas propias Editorial.
- Tuáres Bravo, A. (2013). *Gestión pedagógica en el aula: clima social escolar desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de Educación General Básica de los Centros Educativos Jose de Anchieta fe y Alegría Nro 3 y José María Córdva del cantón Manta*. Manta: Tesis de grado. Universidad Técnica Particular de Loja.
- UNAM. (2004). *La gestión del aprendizaje*. Recuperado el 26 de 12 de 2013, de [www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/art68-1c.htm](http://www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/art68-1c.htm)
- UNESCO. (2012). *Educación*. Recuperado el 10 de 08 de 2013, de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/education-building-blocks/technical-vocational-education-and-training-tvet/>

Universidad Católica Andrés B. (2001). *Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y América Latina: Caracas, 15 y 16 de junio de 2000*. Universidad Católica Andrés B.

UNIVERSIDAD DE CÁDIZ. (2008). *LIBRO DE ACTAS*. Servicio de Publicaciones.

Universidad de Nariño. (s.f.). *Curso de marco lógico*. Recuperado el 20 de 08 de 2013, de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww3.udenar.edu.co%2Fmichel%2FDownloadHandler.ashx%3Fpg%3D76879535-1414-44b1-a883-e5e4ebb0e808%26section%3D12b74ebc-93a3-4f14-81bd-763cd74ae5eb%26fil>

Vaillant, D. (2009). POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA: LA DEUDA PENDIENTE. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado.*, 15.

Vaillant, D. (2009). POLÍTICAS DE INSERCIÓN A LA DOCENCIA EN AMÉRICA LATINA: LA DEUDA PENDIENTE. *Profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado.*, 13(1), 29.

Villagómez, M. (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. *Alteridad. Revista de Educación*.

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. RedEtis.

Weller, J. (2006). *INSERCIÓN LABORAL DE JÓVENES: EXPECTATIVAS, DEMANDA LABORAL Y TRAYECTORIAS*. Obtenido de [http://www.oei.es/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller.pdf](http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf)

Yunga Chamba, J. (2011). *Realidad de la práctica pedagógica y curricular en la Unidad Educativa Fiscomisional "Balbina Moreno - Manuel Ojeda Luna" del cantón Gonzanamá, provincia de Loja*. Gonzanamá: Tesis previo la obtención del título de magister en pedagogía- Universidad Técnica Particular de Loja.

Zabala, A., & Arnau, L. (2007). *11 ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Editorial Graó.

Zabala, M. (2007). *Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

Zabalza Beraza, M., & Zabalza Cerdeiriña, M. (2011). *Profesores y profesión docente: Entre el "ser" y el "estar"*. Narcea.

## PROPUESTA

### Título:

Capacitación en herramientas de resolución de conflictos, planificación educativa y evaluación de resultados, para mejorar el desempeño de los docentes del centro Educativo Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la ciudad de Guayzimi, durante el año lectivo 2014- 2015.

### ESTRATEGIA

AMBITO	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO</b>	
Poca o nula vinculación de los docentes en procesos de planificación al interior y exterior del establecimiento educativo, así como al establecimiento de estrategias que permitan la evaluación de resultados del proceso de enseñanza aprendizaje.	
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b>	
Capacitación en herramientas de resolución de conflictos, planificación educativa y evaluación de resultados, para mejorar el desempeño de los docentes del centro Educativo Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la ciudad de Guayzimi, durante el año lectivo 2014- 2015.	
<b>OBJETIVO</b>	
<b>General</b> Mejorar las capacidades de los docentes, para optimizar su desempeño docente en el Centro de Educación Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la ciudad de Guayzimi, durante el año lectivo 2014 – 2015.	
<b>Específicos:</b> - Proporcionar al docente la formación para que desarrolle en sus alumnos hábitos para la resolución de conflictos de una manera colaborativa.	

- Ofrecer a los docentes herramientas teórico-conceptuales para mejorar la planificación educativa.
- Monitorear el trabajo de los docentes para identificar cambios actitudinales referente a la gestión pedagógica.
- Gestionar el acompañamiento técnico por la Dirección Distrital para recibir orientaciones para una adecuada implementación de estándares de calidad.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACION
Capacitación docente	<p>Talleres de capacitación a los docentes, distribuida en los siguientes módulos y unidades:</p> <p>a. <b>Módulo: RESOLUCION DE CONFLICTOS ESCOLARES.</b></p> <p>Una duración de 20 horas, con las unidades de:</p> <p>i. UNIDAD 1: El conflicto en la vida y en la escuela.</p> <p>ii. UNIDAD 2: Elementos del conflicto.</p> <p>iii. UNIDAD 3: La comunicación en la prevención de conflictos.</p> <p>iv. UNIDAD 4: Conflictos cotidianos en el aula: formas de abordaje.</p> <p>v. UNIDAD 5: Resolución cooperativa de conflictos.</p> <p>vi. UNIDAD 6: La mediación. Elementos básicos.</p> <p><b>b. Módulo: Planificación efectiva de la labor docente.</b></p> <p>Una duración de 20 horas, con las unidades de:</p>	<p>Reproducción de módulos.</p> <p>Instructores</p> <p>Refrigerios</p> <p>Proyector</p> <p>Aula de capacitación</p>	<p>Número de horas de capacitación recibidas por docente.</p>

	<p>i. UNIDAD No. 1.- Sensibilización ante la necesidad de planificar</p> <p>ii. UNIDAD No. 2.- Conceptualización y componentes de la planificación docente</p> <p>iii. UNIDAD No. 3.- Los contenidos educativos</p> <p>iv. UNIDAD No. 4.- Actividades, estrategias y recursos de aprendizaje dentro de la planificación</p> <p>v. UNIDAD No. 5.- La evaluación de la planificación.</p>		
Monitoreo del cambio	Reuniones de coordinación con el Director y docentes para monitorear el cambio actitudinal.	Refrigerios Fichas de monitoreo	Número de parámetros mejorados
Acompañamiento técnico	Gestionar el acompañamiento por parte del equipo líder de la Dirección Distrital a los docentes que presenten dificultades, para el cumplimiento de la misión y visión del Ministerio de Educación.	Refrigerios Fichas de seguimiento	Número de horas mensuales de acompañamiento técnico por los supervisores de la Dirección Distrital.

#### **BIBLIOGRAFÍA**

MINISTERIO DE EDUCACION. (2012). *Estándares de calidad educativa*. Quito: Ministerio de Educación.

RENDON SOSA, Javier de Jesus, et al. 2009. *Modelo de Gestión Educativa Estratégica, Programa Escuelas de Calidad*. Ministerio de Educación. México.

ABARCA FERNÁNDEZ, Ramón R. 2009. *Modelo V: Excelente Instrumento para Evaluar Procesos Educativos y otros*. Red Internacional de Evaluadores. Arequipa, Perú.

**Localización y cobertura espacial:**

La propuesta se ejecutará en el centro de Educación Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, institución educativa ubicada en la ciudad y parroquia de Guayzimi, en las calles Jorge Mosquera entre Héroes de Paquisha y 12 de octubre.

Los estudiantes de este Centro Educativo provienen en su gran mayoría de la propia ciudad de Guayzimi, con pocos estudiantes de los barrios aledaños de Pantaña, San Ramón y Santa Rosa.

Es una institución fiscal del régimen Amazonía, regentada por el Ministerio de Educación por medio de la Dirección Distrital de Nangaritza – Paquisha, posee local propio en una superficie de dos manzanas. Dispone de infraestructura física adecuada al trabajo de los docentes y cubierta para la ejecución de actividades educativas al aire libre.

Funciona en horario matutino, en donde labora 1 autoridad, que acompaña el accionar y buena marcha de la institución, dispone de 10 Docentes y una persona encargada de los servicios varios.

Los padres de familia en su mayoría son personas de escasos recursos económicos de la ciudad de Guayzimi y los barrios aledaños, los que se dedican a actividades agropecuarias, minería y al servicio público, los mismos brindan limitado apoyo a sus hijos para el proceso educativo y presentan renuencia a la colaboración en las actividades de la institución.

Su población estudiantil comprende 200 estudiantes, divididos en los siete años de educación básica que funciona en el establecimiento, adicionalmente existen 50 Niños/as en edad preescolar que son atendidos por 2 Maestras.

En el establecimiento se ha efectuado la formulación del código de convivencia institucional y se encuentran preocupados por la implementación de los cambios exigidos por el Ministerio de Educación para mejorar el desempeño docente y lograr los resultados que persigue el proceso de enseñanza – aprendizaje.

**Población Objetivo:**

Se ejecutará la presente propuesta con toda la planta docente del Centro Educativo Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios, de la sección primaria, para que estén en mejores condiciones de asumir los retos planteados por las reformas del sistema educativo ecuatoriano.

De la misma manera se involucrará a estudiantes y padres de familia para que se involucren activamente en la evaluación de resultados del proceso educativo.

**Presupuesto:**

Los gastos necesarios para cubrir la ejecución de la presente propuesta de mejora deberán ser cubiertos por los docentes del establecimiento, considerando que la misma redundará en su beneficio personal y mejora de su ejercicio profesional.

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Refrigerios para reuniones de coordinación con los directivos del establecimiento y de los responsables del seguimiento a la institución por parte de la Dirección Distrital de Nangaritza (se estima 5 eventos para un promedio de cinco personas, con un costo de \$ 1.50 por refrigerio)	USD \$ 37,50
Diez eventos de capacitación para los docentes en gestión educativa estratégica, cada evento una duración de cuatro horas pedagógicas, y cada hora pedagógica un costo promedio de \$ 20, 00 USD.	USD \$ 800,00
Refrigerios para los diez eventos de capacitación dirigida a los docentes del establecimiento educativo.	USD \$ 150,00
Reproducción de material y bibliografía para los eventos de capacitación docente.	USD \$ 50,00
Materiales para la ejecución de los talleres de capacitación docente. Papelotes, esferos, hojas de papel bond, carpetas.	USD\$ 40,00
Instructor para la jornada de evaluación del proceso educativo con los docentes, padres de familia y personal de servicio. Un taller de cuatro horas de duración.	USD\$ 100,00
Refrigerio para la jornada de evaluación, aproximado de 150 personas.	USD \$ 225,00

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
COSTO TOTAL DE EJECUCION DE LA PROPUESTA DE MEJORA	USD 1402,00

### **Cronograma**

<b>FECHAS</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
Junio 2014 – junio 2015	Reuniones de coordinación con directivos y personal asignado de la Dirección Distrital.	Gestión y convocatoria por parte del directivo institucional, definición de las fechas concretas de capacitación dirigida a docentes, así como la evaluación con la participación de las familias.	Humanos  Tecnológicos y  Económicos.	Revisión y análisis de la situación de estándares de calidad del Centro Educativo.
Septiembre 2014 – enero 2015	Ejecución de los talleres de capacitación docente	Realización de un evento semanal de capacitación.	Humanos  Tecnológicos y  Económicos.	Aplicación de ficha de monitoreo de la capacitación por parte del directivo institucional en base a las orientaciones de la dirección

FECHAS	ACTIVIDAD	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN
				Distrital de Educación.
Septiembre 2014 – julio 2015	Acompañamiento docente por los responsables de la Dirección Distrital.	Gestión del Director del establecimiento para que al menos cada una vez por mes se reúnan los técnicos de la Dirección Distrital con los docentes para monitorear su progreso en el desempeño docente.	Humanos Tecnológicos y Económicos.	Motivar la participación de las familias.
Marzo 2015	Evaluación de resultados de la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje con la participación de las familias.	Convocatoria por parte del directivo institucional, aprovechando la finalización del primer quimestre del siguiente año lectivo 2014-2015.	Humanos Tecnológicos y Económicos.	Motivar la participación de las familias.

## **ANEXOS**

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y 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



Recibido  
03-05-2014  
  
Dra. Servio Quezada  
DIRECTOR.

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

ANEXOS

Guía didáctica: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje  
"Estudio en centros educativos del Ecuador"

**ANEXO 8. CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

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

 **MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, 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.

Una vez obtenidos los resultados de investigación hacemos la entrega formal 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.

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido 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 un aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



*Recibido*  
*23-02-2014*  
*[Signature]*  
Lic. Servio Quezada  
DIRECTOR

## 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>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.	<b>VALORACIÓN</b> 10 = Muy alto 0 = Nada
---	--

ÁMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
<b>1. GESTIÓN LEGAL</b>	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes 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 conocimiento.
1. GESTIÓN LEGAL	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando 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. <small>Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje</small>	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

¡Gracias por su colaboración!

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = 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> <small>Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</small>	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	Realiza actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	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.			

En la provincia de Zamora Chinchipe, cantón Nangaritza, parroquia Guayzimi, tuve la oportunidad de ingresar a la escuela Soldado Vicente Arnulfo Rosero Palacios con la finalidad investigar acerca del desempeño docente, contando con la colaboración de 5 maestros.

De acuerdo al oficio entregado al Señor Director por parte de la universidad, obtuve el visto bueno para realizar el respectivo trabajo, se contó con total colaboración de los maestros para cumplir a cabalidad con los objetivos propuestos en la investigación.

Se planificó con los docentes los horarios de visita para la observación, iniciando con cada uno de los grados, en la fecha y hora indicada por parte de los docentes. En la ejecución del trabajo se observó en estudiantes y docentes las siguientes incoherencias en el proceso enseñanza – aprendizaje: se guiaban solo con los textos que les dio el gobierno, falta de material didáctico, falta de creatividad por parte de los maestros a los alumnos y autoestima en los alumnos.

Se verificó que para algunos maestros es difícil establecer lazos de amistad con sus alumnos por temor a pérdida de la autoridad. Un aspecto para el mal comportamiento por parte de los estudiantes era la baja autoestima, al no poder expresar adecuadamente sus emociones y sentimientos. Existe poco interés, vinculación y motivación por parte de los padres de familia, para fortalecer desde sus hogares la formación de sus hijos, siendo un elemento clave en el bajo rendimiento escolar y el ausentismo escolar.

Es necesario que los alumnos se sientan libres para hacer sugerencias sin temor al rechazo, críticas negativas o ridiculización, fomentando su participación. Cuando los niños no están acostumbrados a participar en clase, pueden hacer comentarios irrelevantes o no efectuarlo, sin que exista una preocupación por el docente para la participación en clase por el/la niño/a. Esto desaparecerá en la medida en que los niños/as se den cuenta que tienen libertad para participar de las discusiones, por lo cual los docentes tienen que ir aprendiendo a usar respuestas y preguntas de todo tipo para iniciar discusiones que pueden ser provechosas para todos.

Se detectó inseguridad en los maestros para crear ambientes de seguridad con los alumnos, un clima poco aceptable y de lo cual se imposibilitó un buen desarrollo de la clase. La falta de seguridad es sí mismo como docente lleva a centrarse en el ejercicio de la autoridad y el cumplimiento de normas externas de las cuales el alumno no ha tenido participación.

Para concluir, como docentes se debe tener ciertas características que permitan ser entusiastas, sensitivo, organizado, e informativo, lo cual permitirá responder con confianza y éxito a los problemas y desafíos que se presentan cada día tanto con los alumnos como padres de familia y así fijarse metas y propósitos a futuro.

**ANEXO. 2. Fotografías de la institución educativa y de los encuestados**

