



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 8vo y 9no Año de Educación Básica del centro educativo Ecuador Amazónico, en el año lectivo 2013- 2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

**AUTOR:** Medina León, Nadia Jhuliana

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

**CENTRO UNIVERSITARIO ZAMORA**

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

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 realizado en el centro educativo Ecuador Amazónico, año lectivo 2013-2014, realizado por Medina León Nadia Jhuliana; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo del 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Medina León, Nadia Jhuliana declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo Ecuador Amazónico, año lectivo 2013- 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

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

.....  
Medina León Nadia Jhuliana  
C.I.1900564731

## **DEDICATORIA**

Con toda la humildad que de mi corazón puede emanar,  
dedico primeramente mi trabajo a Dios.

A mis padres que permitieron que yo naciera, y  
a mis hijos, Víctor y Jhoselyn,  
que son dueños de mi corazón,  
con toda mi alma

**Nadia Medina**

## **AGRADECIMIENTO**

Doy infinitamente gracias al Señor Creador,  
dueño de la vida.

A mi familia, que siempre me demostraron su apoyo,  
paciencia, comprensión, confianza y sobre todo el amor que es  
la base fundamental para la superación.

Al Dr. Víctor Figueroa, Director de Tesis, quien con su experiencia  
y sabiduría supo guiarme para el desarrollo de este proyecto investigativo.

A todos los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja que con su  
asesoramiento, han contribuido positivamente para llevar a cabo  
este anhelado objetivo.

De igual forma, a mis padres, quienes han sabido formarme con buenos  
sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando  
siempre el mejor camino.

A toda la comunidad educativa del Colegio Fiscomisional Ecuador Amazónico por su  
voluntad en participar de la investigación, amigos/as entrañables que formaron parte de este  
compromiso.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO</b>	
<b>1.1. Desempeño docente.....</b>	<b>7</b>
1.1.1 Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	21
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	22
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	24
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	27
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	29
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	<b>28</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	28
1.2.2. Características de la gestión.....	29
1.2.3. Tipos de gestión.....	30
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	31
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión Legal.....	32
1.2.4.2. Ámbitos de la gestión de planificación.....	34
1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de aprendizaje.....	36
1.2.4.4. Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	38

<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>39</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	39
1.3.2. Tipos de estrategias.....	40
1.3.2.1. En la gestión legal.....	41
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	42
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	43
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	45
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b>	
2.1. Diseño de investigación.....	49
2.2. Contexto.....	49
2.3. Participantes.....	50
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	50
2.4.1. Método.....	50
2.4.2. Técnicas.....	50
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos.....	52
2.5.1. Talento Humano.....	52
2.5.2. Institucionales.....	52
2.5.3. Materiales.....	52
2.5.4. Económicos.....	53
2.6. Procedimiento.....	63
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN</b>	
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>56</b>
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	56
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	57
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	58
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional.....</b>	<b>60</b>
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	60
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	62
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	64
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>65</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	65
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	65

3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70
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.....	70
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	72
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.....	74
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....	75
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.....	76
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	78
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.....	79
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....	80
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.....	82

3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	83
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.....	84
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....	86
3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	87
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo.....</b>	<b>88</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.....	88
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	90
3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	92
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	94
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	95

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**BIBLIOGRAFÍA**

**PROPUESTA**

**ANEXOS**

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

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

## RESUMEN

La investigación aborda el tema: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Fiscomisional Ecuador Amazónico, del cantón El Pangui, provincia de Zamora Chinchipe en el periodo lectivo 2013-2014”. Su fin es determinar el desempeño de los profesionales en 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.

Parte de una exhaustiva revisión bibliográfica para comprender la problemática de estudio, para después recolectar información a través del cuestionario y registro de observación de las actividades docentes; siendo estos aplicados a una muestra de cinco profesores. Luego se procedió a la sistematización de datos utilizando las herramientas estadísticas y las matrices Excel.

Se realizó el análisis e interpretación correspondiente a los planteamientos expuestos, para posteriormente presentar conclusiones, recomendaciones y la respectiva propuesta de intervención.

Los resultados hacen notar la importancia de crear y diseñar nuevos modelos educativos como instrumentos que faciliten el dominio una adecuada metodología para transformar la capacitación pedagógica, consiguientemente, favorecer el logro de una educación de calidad.

**.PALABRAS CLAVES:** planificación, aprendizaje, liderazgo, calidad.

## ABSTRACT

The research addresses the theme "Teachers' Performance in the process of learning of the Education Unit Fiscomisional Amazonian Ecuador, El Pangui Canton of province Zamora Chinchipe in the 2013-2014 academic years." Its purpose is to determine the performance of professionals in education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

Part of a comprehensive literature review to understand the problem of study, then collect data through questionnaire and observation log of educational activities; these being applied to a sample of five teachers. Then he proceeded to the systematization of data using statistical tools and Excel matrices.

Analysis and corresponding approaches exposed, then present findings, recommendations and proposed intervention respective interpretation was performed.

**KEYWORDS:** planning, learning, leadership, quality.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Fiscomisional Ecuador Amazónico, del cantón El Pangui, provincia de Zamora Chinchipe en el periodo lectivo 2013-2014”, está orientado fundamentalmente a contribuir al mejoramiento de la educación en el país a través del adecuado desarrollo de los estilos de gestión, siendo este un factor importante que contribuye a alcanzar los objetivos, metas educativas y por tanto lograr una buena labor del docente.

Se enmarca en la investigación de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, que corresponden al resultado de las reflexiones, observaciones de aula y fuera de ella y encuestas al personal docente, proporcionando información sobre la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje del centro educativo.

La importancia de la investigación permite aclarar como en este mundo globalizado, y al inicio del nuevo milenio, los países se encuentran en un periodo de profundas reformas del sistema educativo, para lo cual es importante la participación activa y creativa del profesorado con actitudes y competencias específicas.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja tiene gran valor ya que los resultados obtenidos y las experiencias dadas, le darán el sustento necesario para plantear propuestas en cuanto a la creación y diseño de nuevos modelos educativos, instrumentos que facilitarán la labor pedagógica.

Para los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Ecuador Amazónico estarán consientes sobre la necesidad de destacar la importancia de un adecuado estilo de gestión, como un factor necesario para lograr e incrementar la calidad del trabajo docente.

Estos nuevos conocimientos facilitaran en mi vida profesional impulsar acciones sistemáticas y continuas que permitan mejorar el proceso formativo de los estudiantes, que exijan un alto nivel de responsabilidad para el desarrollo de sus aprendizajes, tratando de mantener sistemas educativos de calidad, efectivos y capaces de cumplir las expectativas de los alumnos.

El estudio también es importante porque permitirá a los gerentes educativos (directivos, subdirectores, líderes educativos) conocer y tener a su disposición un trabajo de investigación que refleja validez y confiabilidad respecto a la relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente buscando de esta manera corregir y buscar mejorar en la labor directiva.

Ha sido factible realizar la investigación gracias a la apertura de los directivos de las

instituciones educativas, de los señores profesores, que demostraron buena voluntad en la facilitación de datos, a la Universidad Técnica Particular de Loja que nos ha brindado las orientaciones necesarias a través de la Guía Didáctica y las asesorías presenciales para así desarrollar tan importante tema, brindándonos la oportunidad de descubrir las situaciones reales del profesor.

Los objetivos logrados en la investigación son:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión; que a través que la recopilación de información en diversas fuentes bibliográficas se logra aclarar los diversos temas planteados.
- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente; esto mediante la puesta en práctica de la ficha de observación y el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente; tras el análisis y discusión de resultados de los datos obtenidos en la investigación en lo que se refiere a los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, mediante la observación de los resultados obtenidos en los instrumentos de investigación.
- 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, mediante la comparación crítica y reflexiva de estos instrumentos.
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente; analizando los resultados que arrojaron los instrumentos de evaluación producirá como resultado la identificación del problema, la cual nos llevó a plantear una propuesta integral que hará del clima laboral propicio para la consecución de mejores resultados.

La presente investigación contiene cuatro capítulos que a continuación se detallan:

1. En el marco teórico se aborda tres grandes categorías conceptuales; desempeño docente, gestión docente y estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente;
2. La metodología, que orienta la investigación, la misma que consta del diseño de la investigación, las preguntas, los objetivos de la investigación, el diseño metodológico en el que se explicita el tipo de investigación, el proceso de recolección de datos, la muestra, los métodos y técnicas utilizados en la investigación.
3. Los resultados: análisis y discusión se constituyen como la parte central del informe, aquí se relaciona de manera analítica, crítica e interpretativa la información teórica con los datos obtenidos en la investigación, y;
4. Las conclusiones, recomendaciones y propuesta; las conclusiones son precisas, coherentes y están en relación directa con los objetivos del estudio, de aquí se derivan las recomendaciones y por último la propuesta que son estrategias factibles de realizar y fácil de operativizar que permitirán contribuir a mejorar la problemática detectada.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Desempeño docente.**

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

Peroza (2000) señala “el docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación”. (p37).

El docente como un personaje guía debe estar capacitado constantemente, para poder cumplir con los muchos requerimientos que esta profesión exige, y su función es la de facilitar procesos y formar valores que otorguen a los estudiantes confianza en sí mismo, competencia y capacitación continua, si así procede el docente del futuro se convertirá en un recurso que jamás será remplazado, cuando muy pronto cada estudiante sea instructor de sí mismo, mediante métodos interactivos.

Marcano y Trestini (1998) afirman lo siguiente “el orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación”. (p. 176).

La educación de calidad, por medio de sus contenidos curriculares, sus métodos y procedimientos, sus relaciones y organización estructural es un importante medio para desarrollar, de modo sostenido, la formación de ciudadanos responsables, con valores éticos, cívicos y actitudes democráticas. Igualmente la educación permite el desarrollo y ejercicio de la corresponsabilidad social, forma colectiva de afrontar y resolver la crisis.

Chiroque (2006), el docente es un profesional que tienen dos dimensiones, una es su experiencia técnica y la otra, tiene que ver con su función social debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar; conocimientos, accionar pedagógico y didáctico, habilidades laborales y el nivel de desarrollo de competencias interculturales.

El docente debe tener pleno conocimiento de su rol como guía y mediador, desenvolverse activamente en el desarrollo de su clase, despertar el interés por el estudio, aplicar nuevas formas de enseñanza y por ultimo adentrarse a las diferentes culturas y medios en los cuales el educando se desenvuelve.

### 1.1.2 Factores que intervienen en el desempeño docente.

Hoy en día la labor docente se encuentra inmersa en una serie de cuestionamientos sociales, políticos y educativos, los cuales son resultado de la falta de resolución a las exigencias de estos rubros hacia el docente y su práctica. Sin embargo, al considerar que en el país resalta la falta de inversión en materia educativa es posible vislumbrar que la práctica docente se ve afectada por diversos ámbitos y elementos. De ahí, el interés de realizar una revisión teórica que indague acerca de los factores que influyen en el desempeño docente.

Para ello, es necesario comenzar por definir al docente y su práctica, Fierro et. al. (1999) refieren que el trabajo docente es un trabajo que se desarrolla en un entorno histórico, político, social, geográfico, cultural y económico, en el cual se imprimen ciertas exigencias, las cuales influyen en el espacio, en donde este se desarrolla; en la misma línea. Vergara (2005) plantea que la práctica docente es algo más que el simple hacer de las personas, por lo que para comprenderla es necesario considerar que en todo proceso educativo existe un entrelazamiento de contextos: criterios institucionales y organizativos, tradiciones metodológicas, interpretaciones de los profesores y condiciones ambientales y curriculares (p. 687); y por último Avalos (2009) señala que la práctica docente tiene responsabilidad no solo con los alumnos, sino también con padres, colegas y autoridades escolares, quienes se encuentran a la expectativa del trabajo del profesor (p. 43).

Para lograr una mejor calidad educativa, es necesario contar con una adecuada organización del trabajo docente, formación inicial y continua del profesor, recursos hacia la escuela, diferentes modalidades educativas y conocimiento y adecuación de los materiales educativos y las demandas sociales al contexto socioeconómico. Esto, ayudará al desempeño docente ya que considera que este no solo depende del profesor sino también de los recursos y apoyos institucionales, así como de las autoridades de gobierno, padres de familia, quienes son pieza clave para el proceso educativo del país.

Otros autores manifiestan que existen factores institucionales, pedagógicos, sicosociales y sociodemográficos que intervienen en el desempeño docente.

a. Factores institucionales que pueden definirse como características estructurales y funcionales que difieren en cada institución, y su grado de influencia confiere a la Universidad peculiaridades propias (Latiesa, 1992, p. 48).

Dentro de los factores institucionales se incluyen variables tales como los horarios de los cursos, los tamaños de los grupos, número de libros en la biblioteca del centro educativo,

aspectos relacionados con la carrera que sigue el (la) estudiante y el ambiente institucional, que influyen en el rendimiento académico del estudiantado.

b. Factores pedagógicos en donde la función del profesor influye en gran medida en el rendimiento que obtienen sus alumnos(as). Su capacidad para comunicarse, las relaciones que establece con el alumno(a) y las actitudes que adopta hacia él, juegan un papel determinante tanto en el comportamiento como en el aprendizaje del (la) estudiante (Marín, 1969 citado en Page, 1990, p.91).

Investigaciones realizadas como las de Brophy, J. (1980) y Mc Kinney, C.W (1982), muestran que el interés o entusiasmo del (la) profesor(a) tiene un efecto positivo en el rendimiento de los (las) estudiantes, cuando estos son personas jóvenes adultas. (Page, 1990, p. 95)

c. Factores psicosociales consideran las conexiones que se dan entre la persona y la sociedad, ya que es evidente que ejercen una clara influencia sobre los hombres y las mujeres. (Page, 1990, p. 101).

d. Factores sociodemográficos consideran las principales variables clasificatorias, para el estudio de comportamientos diferenciales en diversos temas de investigación social. (Page, 1990, p. 133).

Con base a lo anterior se aprecia que son diversos los factores que afectan al docente en su práctica y que estos provienen de diferentes secciones tales como educativo, político, social, económico, de personalidad, entre otros; así como, que es la conjunción de estos lo que influye al docente en su práctica, desempeño e incluso actitudes. Una vez comprendido el desempeño docente y considerando los diversos factores que lo influyen, es posible la implementación de acciones que permitan una práctica docente eficaz, tanto para el propio docente como para la sociedad que exige y exigirá mejoras en la calidad educativa del país

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

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) propone “fortalecer carreras docentes orientadas al desarrollo profesional y al mejoramiento del desempeño para atraer y retener a los mejores profesores. Desarrollar y mejorar sistemas, objetivos de evaluación del desempeño docente orientados a su desarrollo profesional”. (UNESCO, 2007, p.6)

En general, estas visiones se apoyan en el reconocimiento del docente como un profesional cuyo aprendizaje ocurre a lo largo de un continuo proceso que comienza con la formación inicial, sigue en la primera inserción de trabajo y se amplía y desarrolla a lo largo de la carrera docente.

González (2007), los procesos de formación docente continua se presentan así, como una estrategia fundamental para trabajar activa y constantemente en la mejora de las capacidades de los y las docentes en servicio para motivar procesos de aprendizaje en los niños y las niñas que respondan a los planteamientos pedagógicos y políticos , así como a la voluntad de las familias y las comunidades de tener docentes que respeten y promuevan los saberes y conocimientos propios, a la vez que educan a los niños y las niñas con un enfoque intercultural de conocimiento y reconocimiento del otro (p.57).

El profesor debe aprender a afrontar situaciones prácticas imprevisibles que exigen soluciones inmediatas, para las que no sirven reglas técnicas ni recetas, se convierte en un investigador comprometido que reflexiona personal y colectivamente; parte desde la práctica para adquirir herramientas conceptuales; observa su propia experiencia docente contextualizada; genera conocimientos nuevos para interpretar y comprender la especificidad de cada situación original.

Johanna Filp plantea demandas para la formación docente. Ella considera ocho aspectos en la formación docente; “cambio de mentalidad; centralidad de las interacciones sociales; concepción del conocimiento y la realidad; análisis de prejuicios y estereotipos; importancia del estudio de la realidad nacional y de la historia; colaboración entre la escuela y la familia; conocimiento permanente de la realidad comunitaria, nacional e internacional; y didáctica de competencias básicas” (Filp, 1996, pp.177-179).

Por su parte, López (1996) plantea lo siguiente “los maestros y maestras que no reciben una formación posibilitadora de su permanente crecimiento profesional y a quienes no ayudamos a desarrollar su creatividad y competencias para responder permanentemente a situaciones nuevas, no están preparados para situarse en contextos culturales y lingüísticos diferentes y complejos como el que caracteriza a un gran número de situaciones latinoamericanas. No saben actuar inteligentemente en un aula de alumnos que nunca fueron objeto de reflexión ni de proposición a través de su formación profesional (López 1996, p. 187)

Los autores antes mencionados están pensando en una educación de calidad, ello significa mirar la formación docente desde una visión diferente, de manera que los docentes puedan enfrentarse a las múltiples realidades existentes en calidad de compañeros, amigos, guías,

líderes, investigadores, críticos y reflexivos de todas sus acciones dentro y fuera del aula. Para alcanzar una educación de calidad, los docentes deben llenar las expectativas y aspiraciones de los alumnos, padres de familia y sociedad en general; por eso, es importante mirar la práctica docente y por ende el desempeño no solo en el aula, sino en el contexto social en el que está inserta la institución educativa

### **1.1.2.2 Motivación.**

Dorsch. F (1985) autor de un famoso Diccionario de Psicología da las siguientes definiciones a la palabra motivación:

- Etimológicamente hablando motivación viene de "motivo " y motivo viene del verbo latino moveré.
- La palabra designa una fuerza motriz; psicológica en este caso. Ha sido definida como:" el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo" o bien.
- "La explicación del motivo o motivos por los que se hace una cosa"
- Su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determinadas formas.
- La motivación es un reflejo fiel de la personalidad:" Dime tus motivaciones y te diré quién eres "Cuando ciertas motivaciones amenazan a nuestro propio yo, automáticamente las disfrazamos: afloran los mecanismos de defensa para disimular el conflicto.

De igual manera Caballero (2003) define motivación como “una fuerza que nos impulsa a actuar hacia una meta determinada” (p. 11)

Los factores tanto psíquicos, anímicos, familiares, sociales deben ser atendidos reflexionando en cada uno de manera muy particular a través de una atención y motivación en el compromiso adquirido, procurando la comunicación como una de las herramienta más potentes para desarrollar la motivación de los colaboradores y miembros del equipo de trabajo los que pueden ser apreciados como estímulos que sienten cada uno de los actores en el puesto que se desenvuelven, al ser atendidos en sus diferentes requerimientos, se redundará como aporte al gran objetivo planteado, procurando potenciar el desempeño y favorecer así la convivencia armónica.

Haro (1990) afirma que “la motivación es la fuerza conocida y desconocida por el propio sujeto que determina cualquier comportamiento, sea o no aparente” (p.48).

Por lo tanto, vale la pena que en nuestro ambiente de trabajo exista una permanente motivación, condición necesaria para sentirnos elogiados y no sólo criticados. Nosotros también necesitamos una retroalimentación positiva cuando hacemos bien nuestro trabajo, así como debemos estar dispuestos a recibir críticas constructivas para mejorar en lo que sea necesario.

Arias (2004) indica que se puede considerar que “la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales”. (p.73).

Estos estímulos suelen tornarse positivos o negativos, motivadores o desmotivadores, por eso es conveniente que todos estén conscientes del grado de responsabilidad de cada uno de los miembros en este proceso, así como la autonomía y la integración con los compañeros. Con el ánimo de fomentar las capacidades que tiene cada actor en su formación ya sea de estudios, de experiencias socio afectivo en el medio familiar, en la institución y en la sociedad que lo rodea.

Nuevamente Caballero (2003) enlista algunas nociones motivantes para un buen desempeño docente:

- Condiciones físicas del lugar de trabajo,
- Ascendencia de puestos en el escalafón,
- Ser reconocido como persona importante y necesaria,
- La remuneración económica,
- Seguridad de permanencia en el trabajo.

Para alcanzar el éxito en la motivación es importante tener un propósito definido, una reflexión limpia y clara, una visión innovadora, una gestión animosa, mantener un agradable ambiente de trabajo, procurando buenas relaciones interpersonales en la institución, ya que estas pueden tornarse favorables o desfavorable en el aprendizaje y el alto grado de confianza o comunicación hace posible la buena marcha institucional.

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

Marcano y Trestini (1998) afirman lo siguiente “el orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación”. (p. 176).

El profesor debe ejercer su función de guía mediante la interacción humana efectiva, de confianza y seguridad de manera que facilite el proceso educativo y permita el desarrollo del mismo, la relación con sus alumnos se establece de dos maneras; horizontal, en el cual ambos actores intercambian significados y aprenden y multidireccional, que se refiere a la comunicación e interacción en diferentes sentidos. (docente-alumno, alumno-alumno y docente-alumnos).

“La interacción maestro alumno es entendida como las acciones que realiza el maestro con los alumnos en base a principios pedagógicos, mediados por el programa y los objetivos a lograr” (Mellado, 1991, p. 20).

El docente es un mediador, motivador, coordinador y compañero en lugar de un mero trasmisor de conocimiento. Su labor consiste en diseñar las situaciones de aprendizaje y acompañar a los alumnos en su proceso individual y colectivo, a través de prácticas que faciliten el aprendizaje autónomo, el comportamiento colaborativo y la autoevaluación.

Para Gómez, Mir y Serrats (2004) el profesor debe mantener la disciplina en el aula, crear unas reglas de conducta e intervenir en la organización de agrupamientos de alumnos, en la distribución de equipos y horarios y en la fijación de los medios para que se cumplan las reglas, es decir, desempeña también un rol socializador en el que se encuentra el mantener la disciplina.

Desde esta perspectiva, el profesor debe tener un perfil básico en cuanto a ser respetuoso y responsable, dispuesto a trabajar en equipo, tener pensamiento innovador, investigativo, reflexivo y crítico, demostrar actitud solidaria, ser orientador y facilitador del aprendizaje, capacidad para analizar y aplicar innovaciones pedagógicas y el conocimiento adecuado de técnicas participativas y grupales en fin tener un completo dominio en el diseño del currículo.

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

“La escuela debe conocer la transformación que están viviendo las familias a causa de diversos fenómenos sociales, entre ellos la emigración de algunos padres de sus estudiantes que han viajado al exterior; movimientos que han propiciado familias transnacionales y extensas”. (Suárez Berrio, 2012, p. 88)

La escuela debe estar preparada con estrategias educativas que apoyen la formación integral de sus estudiantes, creando nuevas formas de interrelación con los representantes y alumnos de estos hogares, que llegan al aula con inquietudes sobre su entorno familiar. Si la escuela tiene definidos sus estándares de calidad, atenderá estas vicisitudes desde un clima sano que motive, valore e incluya al estudiante y su representante en verdaderos planes educativos característicos de una escuela eficaz.

Por otro lado, Murillo (2007) afirma que “la escuela es una identidad conformada por varios actores: docentes, alumnos, directivos y familias; lo que implica la necesidad de tener en cuenta los distintos papeles que desempeñan unos y otros, las relaciones entre ellos, el reparto de poder y responsabilidades entre los diferentes colectivos”.

Esta realidad sistémica involucra significativamente a cada miembro que la constituye, haciendo de la educación un proceso de formación integral donde cada uno tiene algo que aportar desde la experiencia, para complementar la formación de los niños/as, razón de ser de la escuela. Con relación a ello, los profesores, al aplicar su plan educativo, deben considerar que los estudiantes dependen de un contexto familiar que les antecede, para lograr los resultados esperados. Si la escuela invita estratégicamente a los padres para que apoyen desde su sistema la formación del alumno, está apuntando a una educación integral de calidad.

Román y Miranda (2008) confirman “la importancia de las articulaciones en las relaciones alumno, docente, expectativa, motivación e interés por enseñar y aprender, entre otros factores que se constituyen en elementos centrales para acceder al conocimiento, potenciar y desarrollar las destrezas y habilidades necesarias para afianzar el aprendizaje y lograr el pleno e integral desarrollo de los estudiantes”.

Una enseñanza eficaz mantiene un excelente clima de relaciones, donde el docente desarrolla estrategias para atender la diversidad de sus alumnos y gestiona el tiempo, para pensar en la participación de los padres en el sistema educativo; variables importantes que se ven reflejadas en el modelo de eficacia planteado en el actual sistema educativo de nuestro país.

### **1.1.2.5 Organización institucional.**

El Estado ecuatoriano está viviendo un proceso de transformación y fortalecimiento institucional. El Ministerio de Educación para garantizar el derecho a la educación avanza progresivamente hacia la desconcentración como lo establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe – LOEI en su Capítulo Cuarto, Artículo 25, establece que los niveles de gestión de la Autoridad Educativa Nacional son cuatro:

Desconcentrar significa transferir competencias para articular procesos, productos y servicios en los niveles territoriales, y con ello se consigue la garantía efectiva de los derechos ciudadanos, en este caso, el derecho a la educación.

- Nivel central intercultural
- Nivel zonal intercultural y bilingüe
- Nivel distrital intercultural y bilingüe
- Circuito educativo intercultural y bilingüe

Esta reestructuración es fundamental para romper con un sistema educativo ineficiente, inequitativo, insensible y excluyente.

La implementación del Nuevo Modelo de Gestión Educativa está en desarrollo progresivo en todo el territorio ecuatoriano, incluye las 9 Zonas Educativas (Subsecretarías de Quito y Guayaquil), los 140 distritos educativos y 1.117 circuitos educativos. Y todas las áreas, secciones y direcciones del Ministerio de Educación.

El distrito es un nivel desconcentrado, que generalmente coincide con el área geográfica de un cantón o unión de cantones (de 1 a máximo 4), y contiene de uno a máximo 28 circuitos educativos. En este nivel se brindan los servicios educativos de manera cercana a la ciudadanía, siguiendo los lineamientos definidos por el Nivel Central, así como la planificación que se desprende del Nivel Zonal. Son 140 distritos educativos en total.

Todos los distritos poseen una Unidad Administrativa Distrital ubicada en el ámbito cantonal. Mientras que, en el caso de los cantones grandes como Guayaquil, Quito, Cuenca, Santo Domingo, Ambato las direcciones distritales se organizan en diversas parroquias.

Para identificar a cada distrito y a los circuitos que lo integran, se les asignó un código, como por ejemplo, 05D05C03:

Según el Art. 30 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el “circuito educativo intercultural y bilingüe es un conjunto de instituciones educativas públicas, particulares y fiscomisionales, en un espacio territorial delimitado, conformado según criterios poblacionales, geográficos, étnicos, lingüísticos, culturales, ambientales y de circunscripciones territoriales especiales”.

El circuito es intercultural y bilingüe porque fomenta la convivencia de instituciones educativas bilingües con las denominadas interculturales (anteriormente hispanas). El circuito es la instancia de gobierno educativo próximo a la población. Según lo señalado en la actual ley, tendría en las mejoras de la infraestructura, tendría injerencia para revisar los planes de aprendizaje, vincular a los planteles con la comunidad, resolver conflictos, sancionar a los docentes con multas o amonestación

El Desarrollo Organizacional Educativo es una de las estrategias de cambio planificado de carácter normativo, o sea, se apoya en valores democráticos humanistas, conduce a la participación y cohesión grupal, permitiendo el crecimiento personal y la utilización de las potencialidades del individuo dentro de la organización (Moscópulos, 1994, p. 268),

Este autor hace referencia tanto a una comunidad educativa, junto a las normas, procedimiento administrativo y sistema de control necesario para su funcionamiento; las organizaciones escolares, es decir, los centros educativos son un tipo de organización, pero con características específicas como son; objetivo y misión, estructura jerárquica, sistema de roles, subsistemas, comunicación, conflictos, patrones motivacionales, cultura organizacional: valores, normas y roles.

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

En el factor de educación y formación toda institución educativa propende formar al individuo en la vida y para la vida, por lo tanto debe regirse a los principios educativos que permitan alcanzar este fin. Aspecto que es contemplado en El Plan Decenal de Educación (2006-2015), y que se sustenta en la Constitución de la República (2008), en cuyo artículo 27 describe esencialmente los elementos constitutivos de la educación para el servicio de los y las ecuatorianas, donde se propone a la “educación como derecho básico de todos los ecuatorianos”. Entre las características de la educación se destacan dos esenciales: Estará centrada en el ser humano. Y además lo concebirá de manera holística (Constitución Nacional de la República del Ecuador, 2008), es decir como un todo relacionando íntimamente lo físico con lo emocional.

El segundo inciso del artículo 27 nos recuerda la importancia fundamental que tiene la educación para la construcción de una sociedad democrática, justa y solidaria “La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Al mismo tiempo en el Plan Decenal de Educación (2006-2015), contamos con políticas que nos permiten asentar nuestra visión en el bien común, así la cuarta política tiene como objetivo “formar a los jóvenes con competencias que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano”. Aspecto que rige en todas las instituciones del Estado y en función a la cual deben fijarse tanto los objetivos institucionales como la visión y misión que cada centro persigue. Las políticas que propone el Plan Decenal de Educación son las siguientes:

1. Universalización de la Educación Inicial, para dotar a los infantes de habilidades para el acceso y permanencia en la educación básica. El objetivo principal de esta política es brindar educación a niños y niñas menores a 5 años garantizando el respeto de sus derechos, su diversidad cultural y lingüística, siendo una de sus principales líneas de acción la implementación de la educación infantil, familiar, comunitaria e intercultural bilingüe.

En lo que se refiere a cobertura, según los registros del Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE), la asistencia de los niños de 3 y 4 años a los programas de Educación Inicial se incrementó gradualmente.

En el período escolar 2009-2010, la matrícula en Educación Inicial registraba a 121.766 estudiantes; para el período 2010-2011, la matrícula se incrementó en 21,1%, y para el período 2012-2013, se incrementó en 7%, alcanzando un total de 157.813 niñas y niños inscritos en Educación Inicial. Adicionalmente, la cobertura de programas de Desarrollo Infantil del MIES alcanzó a más de 266 mil niños menores de 5 años, según el Censo 2010.

Así, en el año 2010 se contó con 5 086 docentes contratados en diversas modalidades (3156 docentes y 1 930 educadores comunitarios) y en abril del 2013 con 6 095 docentes.

2. Universalización de la Educación General Básica, para garantizar el acceso de nuestros niños niñas al mundo globalizado. Su objetivo principal es brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, respetando las características de pluriculturalidad y multilingüismo de los individuos, siendo una de sus principales líneas de

acción promover una educación que refuerce los rasgos culturales y étnicos de los pueblos y nacionalidades del Ecuador

Con respeto a la Política 2 que tiene relación con la universalización de la Educación General Básica es en la que mayores avances se registran de PDE (94,8%), aunque la ampliación de la matrícula no necesariamente implica universalización; más aún, cuando no se presentan problemas en la información al no contar con un registro adecuado de los procesos de repitencia y abandono escolar, toda vez que el ME, entre 2007 y 2009, realizó una sola observación del ciclo educativo, lo que dificultó dimensionar la magnitud de estos fenómenos.

3. Lograr la cobertura de al menos el 75% de la matrícula en el Bachillerato, a fin de desarrollar en los jóvenes competencias para la vida y el trabajo. Su objetivo es formar jóvenes competentes, con enfoque intercultural inclusivo y equitativo para que continúen de manera exitosa la instrucción superior. Dentro de sus principales líneas de acción se encuentra la construcción, implementación e interculturalización del nuevo modelo educativo, con clara articulación con el sistema intercultural bilingüe.

La implementación del nuevo Bachillerato se realiza de forma paulatina e incluye a instituciones educativas del sistema ordinario, especial y bilingüe. En año lectivo 2011-2012 inició la implementación con 1.º curso en régimen Sierra. En el año lectivo 2012-2013 se implementó el 1.º y 2.º curso en régimen Sierra y 1.º curso en régimen Costa. Actualmente 4.283 instituciones ofertan el nuevo Bachillerato ecuatoriano que beneficia a 360.012 estudiantes.

4. Erradicación del analfabetismo y dar educación continua para adultos, para garantizar el acceso de todos y todas a la cultura nacional y mundial. Su principal objetivo es permitir el acceso, al menos a la educación básica, para quienes tienen algún tipo de rezago educativo, garantizando la educación en lengua nativa para los pueblos y nacionalidades del Ecuador.

La cobertura del proyecto es a nivel nacional e incluye la oferta educativa de los tres programas, entrega de material didáctico a los participantes, capacitación a docentes y técnicos en diferentes áreas para una eficiente implementación del programa. En el 2012 se implementaron las dos primeras etapas del proyecto de alfabetización, de Enero a Julio del 2012 con 149.367 inscriptos y de Agosto 2012 a Febrero del 2013 con 148.556 inscriptos) y para el 2013 se inicia la primera etapa de post alfabetización de Marzo a Septiembre del 2013 con 151.913 alfabetizados.

5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de escuelas y colegios.

Los proyectos se extienden alrededor de todo el territorio nacional para atender necesidades de infraestructura de la comunidad educativa. Durante el 2012 se realizó la rehabilitación de infraestructura para el inicio del año escolar en régimen Costa y Sierra 2012-2013 y se dotó de recursos para la intervención de infraestructura en instituciones educativas afectadas por la época invernal en la región Costa.

Se inició los procesos de construcción en 2012 para entregar en 2013, de ocho UEM que son gestionadas con el apoyo de Ecuador Estratégico y dos UEM con Petroamazonas.

También se encuentran en proceso de construcción cuatro UEM en la frontera norte y su financiamiento se realiza a través del “Programa de Canje de Deuda Ecuador-España”. La inversión asciende a USD 6'910.687,50 y la construcción finalizará en 2013.

En 2012 se elaboraron y aprobaron nuevos estándares de infraestructura física que aplican la normativa nacional e internacional, con la finalidad de que los espacios físicos educativos sean amigables y confortables, para desarrollar de manera óptima el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por otro lado, se asignaron fondos para cubrir obras en construcción, mantenimiento, equipamiento y mobiliario de proyectos de infraestructura física de la ex DINSE que están por concluir.

6. Mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe.

Con el objetivo de mejorar la calidad de la educación impartida, el proyecto desarrolla modelos e instrumentos de enseñanza-aprendizaje que articulan el proceso educativo. Durante 2012, se socializó la guía metodológica para la construcción participativa del Plan Educativo Institucional a 15.942 directivos de instituciones educativas unidocentes y pluridocentes. También se reprodujeron 27.200 guías de uso de material didáctico; así como también 30 experiencias educativas innovadoras que se publicaron en el portal educativo Educa Ecuador, de un total de 106 experiencias recopiladas.

7. Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol,

identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe.

A partir de 2010, el Ministerio de Educación del Ecuador asumió el Proyecto Creación de la Universidad Nacional de Educación (UNAE) en cumplimiento de la Disposición Transitoria Vigésima de la Constitución de la República del Ecuador que establece la creación de una institución superior con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia y de cargos directivos, administrativos y de apoyo en el sistema nacional de educación, y que sea dirigida por la Autoridad Educativa Nacional en lo académico, administrativo y financiero. En 2012, se benefició a 56.314 docentes y directivos a través de los cursos de formación continua (26 temáticas en cursos de inducción, remediales y complementarios) y la entrega de 49.729 textos como material de apoyo. Así también, se benefició a 656 profesionales de la educación a través del Programa de Inducción (Formación de Docentes Mentores). Con los mentores en formación se implementaron los cursos de Didáctica y Lectura Crítica.

8. Aumento de 0.5% anual en la participación del Sector Educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6%, para inversión en el sector.

Pese al esfuerzo fiscal en inversión en educación, va a ser difícil cumplir con la política hasta el año 2015.

La política 8, que se refiere al gasto e inversión en educación y que propone un incremento anual en un 0,5% del PIB hasta alcanzar el 6%, no se cumplió hasta el 2010. Los problemas de esta política más bien son dos: de un lado, el hecho de que su sostenimiento dependa de factores coyunturales como el elevado precio del barril del petróleo en el mercado internacional, estopor cuanto no están garantizadas las fuentes de financiamiento de la educación; y, por otro, nada o muy poco se ha hecho en el Ministerio para lograr un gasto e inversión más eficiente y equitativo.

Es importante considerar que el Estado ya promulga la calidad educativa, que implica cambios orientados al mejoramiento continuo en el sistema educativo, resaltando la importancia de la coherencia entre conocimientos, aprendizajes, necesidades y demandas de los estudiantes, las familias, las comunidades y la sociedad, al igual que la participación activa de todos los actores que forman parte del proceso educativo, pero es fundamental que estos objetivos visionarios sean analizados y consensuados con todos los miembros, a tal punto que involucren y encaminen a todos en su labor, con el fin de identificarse en este compromiso, procurando todos la meta anhelada como Institución.

Así mismo el Ministerio de Educación del Ecuador incorpora el Programa de Alimentación Escolar (PAE) que tiene el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación básica de los niños y niñas de los sectores sociales en situación de pobreza, mediante la entrega oportuna y permanente de alimentos altamente nutritivos, para ejercer sus derechos a la educación y a la alimentación

Las políticas determinadas por el actual gobierno han sido exitosas para aumentar el acceso de niños y niñas pobres a la escuela, así como para reducir el trabajo infantil y mejorar la calidad de la educación. Respecto a la descentralización escolar, se identifica que las estrategias de transferencia de la gestión escolar hacia las escuelas y las comunidades también resultan ser exitosas para ampliar la cobertura escolar. En este caso hay evidencia de potenciales beneficios de dichas estrategias de descentralización en la calidad de las escuelas.

Respecto a lo anterior la tasa bruta de asistencia, registra una tendencia creciente durante los últimos años. Desde el año 2008, se observa una tasa mayor al 100%, y para el 2012 se observa un 103,4%. Es necesario señalar que esta tasa refleja el total de estudiantes que asisten a instituciones educativas de EGB, entre los que se encuentran aquellos con rezago escolar y, personas que por distintas razones no se encuentran en el nivel educativo correspondiente.

Se destaca también el crecimiento de las tasas de asistencia a EGB, siendo mayor en el área rural que en el área urbana. Esta tasa pasó de 87,7% a 94,0% entre los años 2007 y 2012 en el área rural; mientras que para el mismo período creció de 93,6% a 96,6% en el área urbana.

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

Tituaña, A. (2013), expresa que toda actividad humana, sea cual fuere su dimensión requiere ser evaluada su desempeño, más aún si es la del quehacer educativo. Pero se debe apuntar no solo a conocer si se está cumpliendo, sino más bien a un conocer “si se está cumpliendo con calidad”. (p.31)

El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga, ya que es un personaje considerado como un ejemplo a seguir.

Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente “el educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo”. (p. 146).

El docente debe ser proactivo en la construcción de niños, jóvenes y adolescentes con confianza en sí mismo y en sus maestros, que descubran que donde además de explicaciones y concreciones es necesario también que haya un tiempo de realización de experimentos, diseño de juegos, explicaciones entre compañeros, resolución de problemas, a la atención de sus inquietudes e intereses, y demás actividades donde el profesor pueda intervenir de forma más individualizada y productiva, a fin de alcanzar el ideal de paz, libertad y justicia social a través del proceso educativo, todo esto dando a los estudiantes un espacio que les permita desarrollarse plenamente.

Para el M.E.E. (2010) “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”.

El propósito del docente es promover en el aula una educación que permita que todos los alumnos ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes emitidos por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

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

La XIII Conferencia Iberoamericana de Educación (2003) manifiesta que “los problemas que afectan a la formación del profesorado son: La heterogeneidad y desarticulación de la organización institucional de la formación de grado de los docentes, el alejamiento de los circuitos de formación de la práctica escolar y de los contextos socio culturales de donde provienen los alumnos. La desarticulación de los circuitos de capacitación y pos graduación, la segmentación y la lógica deductiva de los planes de formación, los sesgos propios de las tradiciones curriculares en la formación para los diferentes niveles” (p. 5).

El docente de la escuela se encuentra hoy frente a nuevas realidades y debe aprender a identificar en los entornos culturales de los alumnos las pautas de interacción, los valores circulantes y las expectativas con referencia al sentido de la escolarización. Asimismo, debe aprender a diferenciar las situaciones de riesgo o de marginación y desigualdad social que puedan llevar a la exclusión. Además, debe meditar acerca de los contenidos a enseñar a determinado grupo de alumnos, y reflexionar sobre la práctica educativa que realiza con

relación a los planteamientos de la institución educativa en la que se desempeña. Y finalmente, debe aprender a compartir las experiencias profesionales y humanas con otros.

El maestro por tanto debe conocer sobre el uso y manejo de los videos, software, discos compactos, cámaras digitales, entre otros. Sánchez (2000) puntualiza que “la tecnología es una herramienta muy poderosa pues sus efectos dependen de su uso, manejo y enfoque pedagógico de acuerdo a los objetivos del programa de enseñanza”.

El maestro debe dominar y conocer el uso de la tecnología educativa e informática ya que ésta debe complementarse con la construcción del pensamiento crítico. Una vez los maestros conocen los beneficios de la tecnología pueden implantarla con sus alumnos en el salón de clases.

Goodson (2000) señala que “el maestro selecciona el tema o temas de estudio y las estrategias de enseñanza partiendo de las necesidades e intereses de sus estudiantes”.

Los maestros son seres humanos que trabajan para la formación de otros seres humanos, se encuentra hoy frente a nuevas realidades y debe aprender a identificar en los entornos culturales de los alumnos las pautas de interacción, los valores circulantes y las expectativas con referencia al sentido de la escolarización.

Davini (1997) indica que “el maestro debe buscar su continuo crecimiento profesional, para un buen desempeño en su quehacer educativo, tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos”. El docente debe entender que como educador del siglo XXI es responsable de su auto formación, auto desarrollo y auto aprendizaje. A mayor educación del maestro mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos.

Hoy en día, el maestro no es el instructor, ni el maestro enciclopedia del pasado, sino el docente que percibe su rol como despertador y facilitador de aprendizajes y asume su misión no en términos de enseñar sino más bien de lograr que los alumnos aprendan; es el profesional que está en capacidad no sólo de interpretar y aplicar un currículo, sino de recrearlo y construirlo él mismo; que está preparado para identificar la variedad de opiniones pedagógicas y de contenidos que se le presentan a fin de optar por la más adecuada a cada circunstancia, a las particularidades de su grupo de alumnos y del tema tratado (Contreras, citado en Torres, 1996 p. 55). Por otra parte Enríquez (1998) “el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre

contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes” (p.87). El papel que asumen los docentes está relacionado con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas, con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las sociedad y con la capacidad de adaptación a sus nuevas necesidades de tipo normativo legislativo, así como de desarrollar la capacidad para vivir en la incertidumbre continua y aprender a manejar los conflictos en la institución.

José María Juárez nos manifiesta que en el aula "enseñar bien implica la habilidad y el ingenio para reconstruir el currículum, rediseñar el medio ambiente y cambiar el comportamiento propio, de modo que los alumnos tengan las experiencias, recursos y apoyo necesario para desarrollar su sensibilidad, compasión e inteligencia" (Juárez, 1995, p. 39). Lo ideal sería que los docentes hagan un enlace de las actividades preparatorias con el tema que se va abordar; es decir, que los docentes tengan la habilidad y el ingenio para construir el currículum.

Joan Muntaner plantea que “la puesta en práctica de un proceso educativo con el objetivo de garantizar una enseñanza de calidad para todos los alumnos, requiere unos enseñantes de calidad, que sepan modificar los contextos educativos para posibilitar un aprendizaje más significativo en sus alumnos” (Muntaner, 1999, p.125-128).

Por lo anterior se plantea que la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste.

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

“El logro de un sistema educativo de calidad tiene como fundamento básico la capacitación continua y sistemática del personal docente, pero también es responsabilidad de la comunidad educativa, pues forma parte de la colectividad en la que enseñan, su implicación es más clara, son más conscientes de las necesidades sociales y están en mejores condiciones de trabajar por la realización de los objetivos de ésta” (Del Pozo 2000, p.122).

La capacitación y formación de la comunidad educativa no es una propuesta nueva, muchos países han incursionado con éxito en este tema, que cobra vital importancia cuando se desarrollan procesos de reforma, como sucede en nuestro país.

Ibíd, y Prawat, Richard (1992), manifiestan que “desde la formación previa al servicio y durante toda la carrera, el desarrollo del maestro debe centrarse en profundizar su comprensión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quienes enseña”. Un desarrollo profesional efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva. Algunas características de este tipo de desarrollo profesional son:

- a. Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- b. Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.
- c. Debe ser colaborativo, lo que implica que el conocimiento se comparta entre los educadores, y se enfoque en las comunidades de práctica docente más que en los maestros individuales.
- d. Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- e. Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como en la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- f. Debe relacionarse con otros aspectos de cambio escolar.

Educación es generar una cultura de comprensión y de acogida a la diversidad; es comprender y acoger la singularidad del otro; significa constituirlo en persona para integrarlo y quererlo. Los actores educativos deben experimentar los vínculos del amor y del respeto incluido en las relaciones básicas, y crear condiciones de intimidad y seguridad, propias de los nichos de la ecología humana. Esto supone que los actores educativos se enfrenten al desafío que les presenta la vida, buscando dialogar, complementar, religar y fundir la mente y el espíritu, el conocimiento, la cultura y la ciencia para la formación en valores humanos.

Nuevamente Del Pozo manifiesta que “la reforma curricular en la educación que se está desarrollando en nuestro país, implica un cambio de esquemas de pensar y de actuar, es natural que los agentes de las innovaciones (docentes) deban recibir un entrenamiento especializado y permanente en aspectos que derivan de su modelo educativo. Pero de la misma manera, la comunidad educativa debe ser capacitada en las técnicas fundamentales del proceso de reforma, pues esto posibilitará contar con docentes, padres de familia, líderes comunitarios, autoridades educativas, comprometidos con el cambio, altamente

calificados, capaces de proponer y llevar a cabo innovaciones y con otra visión del papel que debe desempeñar, serán uno de los elementos claves en la creación de un nuevo modelo educativo”. (Del Pozo, 2000, p. 59).

La formación de los docentes supone que éstos se apropien de los métodos y las categorías necesarias para efectuar el análisis de la práctica y proponer estrategias de intervención en función de los contextos, promover alternativas diferentes cuando detecten aspectos que dificultan el aprendizaje de los alumnos o el desarrollo y funcionamiento de las instituciones.

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

Dubet (1997) afirma “las relaciones entre la escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado”.

Valorar las relaciones escuela comunidad, vincular a los diferentes actores de la comunidad, en procesos que impacten en los aprendizajes y en el desarrollo humano; y finalmente establecer estrategias que vinculen a los diferentes agentes educativos y miembros de la comunidad, permitirá fortalecer y mejorar procesos y logros en los educandos.

Gilbert (1997) manifiesta que “la escuela juega un importante papel en la preparación de los niños y las niñas para la vida adulta, especialmente en las sociedades altamente industrializadas y modernas, en donde las funciones productivas son muy complejas y extensas como para permanecer dentro de los marcos de la familia”.

Se debe tener presente que la educación es un hecho que contiene a todos los sectores productivos del país, para afrontar los nuevos cambios que exige la educación se tiene que promover y fortalecer la participación en los procesos escolares a los padres de familia, comunidad y docentes, de manera coherente, integral y comprometida, con la finalidad de que se alcancen los más altos propósitos curriculares y de desarrollo.

Isasi, T. R. y Espinoza A.J. (2010) alegan que “la integración escuela comunidad no puede ser una función exclusiva de los docentes, ni de las escuelas mismas, sino tarea de todos: el hogar, los padres, la comunidad educativa, la sociedad civil, los medios de comunicación social y la iglesia para transformarla en pedagogía social integral”.

La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar.

“La participación de la comunidad en la educación es un aspecto fundamental del funcionamiento de los centros educativos pues es un factor importante para la calidad de la enseñanza” (Del Pozo, 2000, p. 120).

La organización y estructura curricular debe estar integrada interdisciplinariamente, adaptada al contexto cultural y acorde con las realidades de la política local, nacional e internacional; que sea a la vez flexible y dinámico. Además los alumnos tienen la oportunidad de poner en práctica lo que han aprendido.

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

Para Mejía y Sierra (2008) “la práctica docente es, por lo tanto, la labor o el ejercicio que lleva a cabo el maestro, en el que se concreta su saber y su saber hacer en espacios intencionados para la construcción de conocimientos” (p.37).

Es posible afirmar que la práctica docente consiste en la función pedagógica (enseñar) y en la apropiación que cada maestro hace de su oficio (formarse de manera continua, actualizar sus conocimientos, asumir ciertos compromisos éticos, etc.). Ambas cuestiones, a su vez, están influidas por el escenario social (la escuela, la ciudad, el país).

Giroux (2001) “establece una dicotomía entre docencia, entendida como educación para el conocimiento experto, y educación, asumida como proceso de ilustración que compromete al sujeto en la construcción de su realidad personal, sociopolítica e histórica, es decir, educación para el pensamiento crítico”.

La práctica docente tiene el objetivo de producir un aprendizaje e involucra los procesos de enseñanza y las relaciones interpersonales del docente con los demás actores (alumnos, padres y directivos), enfocarse en el clima de aula y a la atención a la diversidad.

Manifiesta Silva (1999) “la práctica docente implica procesos orientados a facilitar el acceso al conocimiento, es el contacto mediado, graduado didácticamente entre los corpus de saberes y valores y los alumnos que entran en interacción construyendo y reconstruyendo conocimientos, perspectivas, visiones de la realidad”.

Esto es guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión (por ejemplo, análisis de diferencias y similitudes, experimentos o trabajos de campo, toma de notas e identificación de los propios errores) donde el docente adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes.

## **1.2 Gestión educativa.**

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

El M.E.E. (2010) plantea el Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) que es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

El Nuevo Modelo persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades.

El sistema educativo ecuatoriano enfrenta el desafío de ofrecer una educación de calidad a todos los sectores de la población ecuatoriana. En este esfuerzo de mejoramiento de la calidad educativa, nos corresponde un nuevo e importante rol: ser motivadores, orientadores de procesos, promotores de aprendizajes significativos y funcionales, incentivadores de la comunidad educativa para la discusión y el debate, facilitadores de recursos y promotores de la investigación y solución de problemas como fuentes de desarrollo social.

Según Topete, (2001) la gestión educativa es “un proceso muy complejo que involucra diversos saberes, capacidades y competencias dentro de un código ético que establezcan la conducción acertada de la organización hacia el logro de su misión” (p. 1).

La Gestión Educativa se conceptualiza como el conjunto de procedimientos y acciones enfocadas a la adquisición y administración de los recursos educativos, con la participación en los centros educativos de las familias, las alumnas y alumnos, el profesorado, así como de otros miembros de la comunidad.

Para Namó de Mello (1998) y Guadamuz (1998), “la gestión educativa se constituye por todas aquellas acciones en un entorno multidimensional cuyo centro es la escuela y que tienden a convertir a esta en una organización que satisfaga las necesidades de aprendizaje de sus usuarios directos”.

Podemos concluir respecto de la conceptualización de la gestión educativa que el mismo remite a un proceso multidimensional de prácticas administrativas, organizacionales,

políticas, académicas y pedagógicas que construyen a la escuela desde los sujetos que la conforman y que orientan la cultura de lo escolar hacia la transformación y mejora de la escuela y de sus resultados.

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

“La gestión educativa es el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica la teoría explicativa de la conducción de la educación” (Carrasco, 2002, p. 45), en otras palabras son las estrategias concretas que posibiliten administrar el desarrollo de la educación.

El mismo autor caracteriza a la gestión educativa como:

- a) Un conjunto de procedimientos y técnicas que hace posible no solamente la conducción de las empresas e instituciones educativas, sino que también proporciona, los mecanismos adecuados para su constante cambio de innovación (proceso dinamizador).
- b) Los procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias de gestión que constituyen en un conjunto de elementos que están conexionados entre sí, e interactúan para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas. (proceso sistemático)
- c) Sistema de estrategias, métodos y técnicas que poseen un alto grado de flexibilidad, en tanto, deben adaptarse a las diversas características sociales y culturales que rodea a la institución educativa. (proceso flexible).
- d) Un proceso que se sustenta más en la coordinación que en la imposición

Los establecimientos educativos son entidades que necesitan, de manera muy especial, un liderazgo que potencie la fidelidad y la armonía en las relaciones personales. Dirigir y gestionar tomando decisiones participativas, compartidas y, sobre todo, eficaces. Para ello, el líder ha de clarificar y cuantificar las responsabilidades, conocer y escuchar a la institución así como al personal que la integra, potenciar la expresión de los sentimientos y opiniones, y procurar un espacio tiempo para expresarlos. Según lo expuesto, el líder ha de propiciar el trabajo en equipo.

### 1.2.3 Tipos de gestión.

Cabe recordar que “la gestión es un proceso que se sustenta más en la coordinación que en la imposición y que los procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias de gestión se constituyen en un conjunto de elementos que están conexionados entre sí, e interactúan para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas” (Carrasco, 2002, p. 45). Es conveniente llevar a cabo actividades que permitan la motivación y sensibilización de la comunidad educativa, con el fin de lograr la participación de todos; autoridades, profesores, estudiantes, padres de familia, personal de apoyo, líderes comunitarios, y así conseguir su comprometimiento en las diferentes actividades.

El M.E.E. (2010) señala los siguientes tipos de gestión:

- a) **Estilo de gestión.** Es el proceso que se refiere a las prácticas recurrentes que demuestran el liderazgo que ejercen los directivos de los establecimientos educativos, a través del trabajo en equipo y la elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional.
- b) **Gestión pedagógica curricular.** Constituye las prácticas recurrentes que permiten al establecimiento educativo asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el Proyecto Educativo Institucional. Incluye: planificación de la enseñanza, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y evaluación de los estudiantes
- c) **Gestión administrativa, de recursos y talento humano.** Se refiere a las prácticas recurrentes de gestión de recursos, gestión de la norma y gestión del talento humano que se da al interior de la institución educativa. Contempla: gestión de recursos físicos, de recursos temporales, de otros recursos y de talentos humanos.
- d) **Gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía.** Constituye las prácticas recurrentes que permiten evidenciar la convivencia entre los actores de la comunidad educativa y la formación personal de los estudiantes.
- e) **Gestión con la comunidad.** Se refiere a las prácticas recurrentes que el establecimiento educativo desarrolla para vincularse con la comunidad de su entorno aprovechando los recursos de la comunidad.

Estos tipos de gestión están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; permiten asegurar la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de

la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

El M.E.E. (2010) manifiesta que los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo, en consecuencia el estilo de dirigir la institución educativa se enfatiza en la dimensión institucional, donde se acata principalmente a las normas y reglamentos establecidos, cuyo trabajo es desarrollado en función del cumplimiento de las leyes. Su fin último es sostener el sistema educativo vigente (Sander, 1996, pp. 80-81), que comparte con la estructura determinada para el funcionamiento del núcleo escolar,

El gran desafío de la Gestión en la Educación está definido por el paso de un sistema centralizado y ordenado, a un sistema en el cual se tiende hacia una descentralización a nivel comunal, con la intención de llegar a un desarrollo local del sistema educativo, siendo en el establecimiento donde se determina la forma en que se introducen las intervenciones educativas.

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

Yufra, M. (2006) apunta que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica/didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria.

El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados.

Al tablero (2007) escribe que la gestión ocurre en todos los espacios o áreas componentes de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, y la misma pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos.

Fundamentalmente, la gestión ocurre en los establecimientos escolares que es donde se desarrollan los procesos de enseñanza, aprendizaje y convivencia entre los diferentes actores; es también el lugar donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades .

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

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en el Art. 26 señala que: “toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la educación elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica profesional habrá de ser generalizada. El acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función a los méritos respectivos”.

La educación es, por tanto, un aprendizaje necesario que permite a las personas desarrollar su personalidad e identidad, así como sus capacidades físicas e intelectuales. De esta manera, contribuye a su plenitud personal favoreciendo la integración social y profesional.

En la Convención sobre los derechos del niño Art. 28 manifiesta que los actores de la comunidad educativa deben conocer y aplicar sus derechos y deberes para mejorar la convivencia.

La educación es un derecho humano que debe ser accesible a todas las personas, sin discriminación alguna. Las normas internacionales reconocen la importancia del derecho a la educación e insisten en la necesidad de hacer de la educación primaria un derecho accesible a todos los niños. Por lo tanto, los Estados deben concentrar sus esfuerzos en la educación primaria para hacer las escuelas accesibles y gratuitas para todos los niños, permitiéndoles así aprender a leer y escribir.

La Constitución Política del Estado (2008), en el Art. 26 expresa que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.

La educación contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas. Ofrece a adultos y niños desfavorecidos una oportunidad para salir de la pobreza. Es, por tanto, una herramienta fundamental para el desarrollo económico, social y cultural de todas las poblaciones del mundo.

En el Código de la Niñez y Adolescencia, Art. 37 aclara sobre el Derecho a la educación. “Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad”. Este derecho demanda de un sistema educativo que:

- Garantice el acceso y permanencia de todo niño y niña a la educación básica, así como del adolescente hasta el bachillerato o su equivalente;
- Respete las culturas y especificidades de cada región y lugar;
- Contemple propuestas educacionales flexibles y alternativas para atender las necesidades de todos los niños, niñas y adolescentes, con prioridad de quienes tienen discapacidad, trabajan o viven una situación que requiera mayores oportunidades para aprender;
- Garantice que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje. Este derecho incluye el acceso efectivo a la educación inicial de cero a cinco años, y por lo tanto se desarrollarán programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades culturales de los educandos; y,
- Que respete las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes.

El Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Busca ser un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar las autoridades ministeriales que se encuentren ejerciendo sus cargos, las políticas sean profundizadas.

La legislación educativa ecuatoriana tiene como marco de referencia la Constitución Política del Estado Ecuatoriano, que se fundamenta en la necesidad de “fijar principios y fines generales que deben inspirar y orientar la educación, establecer las regulaciones básicas y determinar las normas fundamentales que contribuyen a promover y coordinar el desarrollo integral de la educación”.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) vigente, en el Art. 2 establece los principios de la educación ecuatoriana, los mismos que reafirman el carácter de servicio público de la educación, considerando a la educación como un servicio esencial de la comunidad, que debe ser accesible a todos, sin distinción de ninguna clase, en condiciones de igualdad de oportunidades, con garantía de regularidad y continuidad y adaptada progresivamente a los cambios sociales. Está enfocada en los siguientes aspectos: nacionalidad, democracia, justicia social, paz y defensa de los derechos humanos, con

valores de honestidad, justicia, respeto, paz, solidaridad y responsabilidad para alcanzar una educación pluralista, democrática, humanística, investigativa, científica e intercultural.

El Nuevo Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Capítulo II, Art. 5 hace referencia al Derecho a la educación: “La educación es un derecho humano fundamental, reconocido y garantizado en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Intercultural, condición necesaria para la realización de los otros derechos humanos”. La educación es un derecho humano fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos. La educación promueve la libertad y la autonomía personal y genera importantes beneficios para el desarrollo, así mismo busca que se respeten los ritmos de aprendizaje de las personas, los aspectos psicosociales, la capacidad creativa y los conocimientos ancestrales, y se pretende incorporar los saberes y conocimientos de otras culturas que aporten al desarrollo armónico de la persona y del medioambiente (Sumak Kawsay).

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010) señala que “el Código de Convivencia tiene como objetivo la adecuación de los estilos de convivencia institucional a los requerimientos de la sociedad actual, se plantea como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse creativamente, a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa, el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) menciona en el Art. 89 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural que “el Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa”, finalmente, en su Art. 90, lo determina como la “consolidación de una política institucional educativa de convivencia basada en derechos, valores, disciplina, razonabilidad, justicia, pluralismo, solidaridad y relación intercultural” .El propósito del Código de Convivencia es conseguir el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa, conformada por los docentes, estudiantes y padres de familia, en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, sin recurrir a ningún tipo de sanción, teniendo calidad educativa y convivencia armónica.

#### **1.2.4.2 Ámbitos de la gestión de planificación.**

En este contexto de innovaciones en el sistema educativo, el PEI constituye un factor orientador y dinamizador para las instituciones educativas, las mismas que son consideradas protagonistas del cambio. Es en este marco que la institución educativa debe cumplir un papel primordial en la construcción de la nueva educación que plantea el Plan Nacional del Buen Vivir. Dinámica en la que se torna esencial el nuevo rol de liderazgo que

cumple el director de la institución, con el acompañamiento de la asesoría educativa (Art. 15 de la LOEI).

- El PEI es un proceso de reflexión y acción estratégica de la comunidad educativa.
- Un instrumento de gestión centrado en el estudiante.
- Una memoria que explicita y orienta las decisiones.
- Documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar (Art. 88 del Reglamento de la LOEI).
- Un conjunto articulado de reflexiones, reflexiones y decisiones anuales, que ayudan a la comunidad educativa a imaginar y desear el futuro deseado, considerando la definición de estrategias flexibles y la búsqueda de consensos para lograr un mismo objetivo.

El Plan Operativo Anual (POA) es un instrumento que sirve para darle concreción y facilitar la implementación del conjunto de propuestas contenidas en el Plan Educativo Institucional.

Es un instrumento importante para la gestión al permitir y facilitar la ejecución del plan, el seguimiento al cumplimiento de las actividades, la administración eficaz de los recursos y la adecuada ejecución del presupuesto.

Cabe señalar que el PEI tiene una duración de cinco años, mientras que el POA tiene una duración de un año” Por lo tanto, los resultados de los Planes Operativos Anuales (POA) deben contribuir a la consolidación de la Planificación Estratégica.

El Ministerio de Educación (2010) asumió el reto constitucional de diseñar e implementar una política pública orientada a reducir los riesgos de la comunidad educativa frente a amenazas de origen natural y uno de sus objetivos es “contribuir a la reducción de riesgos de desastres naturales en los establecimientos educativos del país y fortalecer el derecho a la educación de las y los estudiantes, en forma permanente y segura”. Allan Lavell hace referencia a “la gestión del riesgo como un proceso social complejo cuyo fin último es la reducción o la previsión y control permanente del riesgo de desastre en la sociedad” (Lavell Allan , 2003, p.22), para esto debemos tener presente el refrán “más vale prevenir, que lamentar” y programar un plan de gestión de riesgo que conciba una mejor comprensión de los riesgos a los que se encuentra expuesto el centro educativo, con el fin de poner en práctica estrategias que permitan su reducción, eliminación o atención a diversas

situaciones de emergencia, de esta forma conservar la tranquilidad en la comunidad educativa.

La implementación de estrategias para conocer las amenazas, identificar las vulnerabilidades, determinar el riesgo, prepararse para enfrentar emergencias y desastres, y para la recuperación pos desastre, asegura la continuidad de los procesos educativos, contribuyendo a la creación y fortalecimiento de una cultura de gestión para la reducción de riesgos. (Ministerio de Educación, 2010). Según lo expuesto Lavell (2003) manifiesta que "La gestión del riesgo, hace referencia a un proceso social y político a través del cual la sociedad busca controlar los procesos de creación o construcción de riesgo o disminuir el riesgo existente con la intención de fortalecer los procesos de desarrollo sostenible y la seguridad integral de la población"(p. 22)

Para transitar de la realidad actual a institución que anhelan, es necesario determinar las acciones o caminos que se proponen, recorrer para llegar al sueño deseado. Este ejercicio debe realizarse tomando en cuenta los problemas que afectan cada una de las dimensiones de la gestión institucional, por eso se desarrolla el Plan de mejora.

El Plan de Mejora es un instrumento para identificar y organizar las respuestas de cambio ante las debilidades encontradas en la autoevaluación educativa. Es fundamental enfocarse en los aprendizajes de los estudiantes y apoyarse en las fortalezas de la institución.

Los sistemas educativos deben responder a los múltiples retos que les lanza la sociedad de la información, en función siempre de un enriquecimiento continuo de los conocimientos y del ejercicio de una ciudadanía adaptada a las exigencias de nuestra época.

#### **1.2.4.3 Ámbitos de la gestión de aprendizaje.**

En nuestro país en el año 2007, la Dirección Nacional de Currículo realizó la evaluación a la Reforma Curricular de 1996, cuyos resultados fueron, entre otros: desactualización de la Reforma, incongruencia entre los contenidos planteados en el documento curricular y el tiempo asignado para su cumplimiento, desarticulación curricular entre los diferentes años de la Educación General Básica.

El Ministerio de Educación, sobre la base de estos resultados, elaboró la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (2010), la cual entró en vigencia desde septiembre de 2010 en el régimen de Sierra, y desde abril de 2011 en el régimen de Costa.

Una tarea de alta significación es la realización del proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, con el fin de lograr los siguientes objetivos:

- Potenciar, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo de equidad con el propósito de fortalecer la formación ciudadana para la democracia, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.
- Ampliar y profundizar el sistema de destrezas y conocimientos a concretar en el aula.
- Ofrecer orientaciones metodológicas proactivas y viables para la enseñanza - aprendizaje, a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente.
- Precisar indicadores de evaluación que permitan delimitar el nivel de calidad del aprendizaje en cada año de Educación Básica

Sin embargo la continuidad con lo tradicional, la falta de capacitación sobre la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica y el exceso de grados en escuelas unidocentes, hace que las nuevas estrategias dispuestas en nuestro país se tornen difícil su aplicación.

Silva Pereira concibe que “los planes y programas educacionales deben estar desarrollados a través de la revisión constante, haciendo las respectivas adaptaciones curriculares a fin de que estas nos orienten a determinar los lineamientos que tiene la educación, así como también se obligan a satisfacer las necesidades del educando en su medio social, vinculando estrechamente a la familia dentro del accionar cotidiano” (Silva Pereira, 2011, p. 16).

El plan de clase o de lección puede desarrollarse mediante el empleo de diversos procesos, sin embargo en el nuevo referente curricular se da énfasis al proceso del pensamiento crítico. De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didáctica y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar contratiempos en los actores educativos.

Graterol (2001) hace el siguiente comentario “el docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar” (p. 27). De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

El proceso didáctico es una unidad planificada y de trabajo de los contenidos escolares; responde a unos objetivos definidos con mayor o menor precisión según los casos, entre una parte del programa, está formada por una serie de actividades que se suceden en un orden a menudo preestablecido, su inicio está claramente marcado y finaliza casi siempre con varias actividades más o menos formales de evaluación (Coll, 1998, p.42). Por tanto el MEE (2010) propone “evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes”. De esto se puede afirmar que la evaluación es una práctica reflexiva propia del docente, que no abarca únicamente al ámbito del aprendizaje, sino que comprende todos los aspectos que intervienen en el proceso educativo: alumno, profesor, sistema. Por otra parte “La enseñanza se refuerza a alinear sus objetivos, sus métodos y las tareas de evaluación, lo que se consigue centrándose en las actividades relacionadas con el aprendizaje que son comunes a todas las etapas de la instrucción” (Biggs, 2005, p. 16).

Para De Miguel cita que “la evaluación de la docencia o de la enseñanza aprendizaje es algo más que un proceso de recogida de información orientado a tomar decisiones con fines sumativos; constituye un proceso orientado hacia el cambio y la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución” (De Miguel, 1991, p.342). Finalmente Rodríguez Neira considera que “la evaluación en la educación es el procedimiento que consiste en delimitar, obtener y proporcionar la información útil para juzgar decisiones posibles”. (Rodríguez, 2000, p. 37). El profesor estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

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

“El liderazgo es un fenómeno que eclosiona a partir de ciertos rasgos de la persona que resultan idóneos, en función de que la situación sea una u otra, para dinamizar a un grupo, colectivo o institución concreta y no a otra cualquiera, en la construcción de un “proyecto compartido” (Lorenzo, M. 2005, p.370).

El líder debe tener capacidad para administrar, para organizar, para conducir a las masas en lo político; en la educación el líder se convierte en lo mismo, sino que debe estar relacionado con la marcha de un establecimiento educativo, llámese pre primario, primario, secundario o superior, el director, el rector, viene a constituirse en el conductor de esa institución o de ese plantel donde tiene la responsabilidad de lograr resultados positivos en lo académico o en la armonía que debe existir entre los docentes, alumnos y padres de familia.

“Comunicarás tus ideas e influirás”, “Desarrollarás tu proyecto”, “Gestionarás el estrés” o “Plantearás y resolverás problemas” son algunos de los mandamientos que Dolan y Martín (2000) desarrollaban en su obra “Los diez mandamientos para la Dirección de las Personas”; entre ellos también se recogía uno referido a los conflictos, que ellos llamaron “Manejarás el conflicto como fuente de aprendizaje”, aludiendo a su cotidianidad, conocimiento y formación necesaria que sobre ellos ha de tener el liderazgo moderno.

Empezando por los directivos institucionales debe analizarse la capacidad de liderazgo, la misma que compromete a estar siempre operada para conducir a todos de manera eficaz y proactiva, implementando la cultura del diálogo que beneficie e involucre a cada uno de los miembros de la Institución, fomentando el compromiso y la responsabilidad de todos para con todos, respetando sus derechos como también reconociendo sus aciertos y corrigiendo los desatinos.

Hargreaves, (1994) y Pérez, (1994) expresan que “el liderazgo debe entenderse como una tarea más democrática, distribuida en el conjunto de la organización”.

Las actividades de gestión y liderazgo están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Lamentablemente esto aún no se da en la mayoría de los planteles educativos, porque existe la rivalidad, la incomprensión. El abuso, el despotismo de ciertos directores o rectores que se creen dueños de la institución.

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

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

El Diccionario de la Real Academia Española (2001) da las siguientes definiciones al término estrategia:

- Arte de dirigir las operaciones militares.
- Arte, traza para dirigir un asunto.
- En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento.

Aquí se nota claramente que el autor enfoca el término estrategia hacia el campo militar y al mundo de la diplomacia, lo cual se refiere a la manera de derrotar a uno o a varios enemigos en el campo de batalla, sinónimo de rivalidad, competencia.

Según George Morrissey (1993) indica que el término estrategia suele utilizarse para describir cómo lograr algo. Define la estrategia como “la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión”.

Esta definición ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí es a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica.

Según Menguzzatto y Renau (1995) “la estrategia explícita los objetivos generales y los cursos de acción fundamentales, de acuerdo con los medios actuales y potenciales de la empresa, a fin de lograr la inserción de ésta en el medio socio económico”.

Cómo puede apreciarse, en la actualidad el significado del término “estrategia” ha sobrepasado su inicial ámbito militar y se le entiende como habilidad o destreza para dirigir un asunto.

Recientemente, el concepto de estrategia ha sido incorporado al campo educativo y se la designa para referirse a todos los “actos favorecedores del aprendizaje”. (Carrasco, José, 2004, p. 83).

Una estrategia es el modelo o plan que integra los principales objetivos, políticas y sucesión de acciones de una organización en un todo coherente. Una estrategia bien formulada ayuda a ordenar y asignar los recursos de una organización, de una forma singular y viable, cabe recordar que la escuela es una empresa u organización con características específicas.

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

Guardia, S. (2012) presenta la siguiente clasificación:

- Estrategias de Integración. Son las estrategias en las que la empresa avanza en la cadena empresarial, puede ser hacia adelante controlando los distribuidores de sus servicios o productos, hacia atrás con el mayor control de proveedores, o de manera horizontal controlando a los competidores.
- Estrategias Intensivas. Son aquellas en las que se quiere ser más competitivos, a través de la penetración del mercado, el desarrollo del mercado (introduciendo producto/servicio en nuevas zonas) y desarrollando nuevos productos y/o servicios o elaborándolos de manera más eficientes.

- Estrategias de Diversificación. Son aquellas estrategias en las que se busca crear otra línea de servicios o productos para la empresa, estén o no relacionados a los principales, incrementando de esta manera su oferta y por ende llegando a nuevos mercados.
- Estrategias Defensivas. Estas son estrategias en caso de que la empresa se encuentre en riesgo o en caso de entornos que la limiten de cierta forma, así se tiene por ejemplo la quiebra, desinversión, la liquidación o un encogimiento (reducción de costos y activos para revertir la disminución de ventas o utilidades).

Díaz (1999) define a las “estrategias de enseñanzas como los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos”.

Las estrategias de enseñanza son reglas que permiten tomar las decisiones adecuadas en el momento oportuno en relación con el aprendizaje. Las estrategias tienen un carácter propositivo, intencional; implican, por tanto, y de forma inherente, un plan de acción, frente a las técnicas que son marcadamente mecánicas y rutinarias.

Castellanos y otros (2002) exponen que “las estrategias de aprendizaje comprenden todo el conjunto de procesos, acciones y actividades que los/ las aprendices pueden desplegar intencionalmente para apoyar y mejorar su aprendizaje. Están pues conformadas por aquellos conocimientos, procedimientos que los/las estudiantes van dominando a lo largo de su actividad e historia escolar y que les permite enfrentar su aprendizaje de manera eficaz”

El docente actual se enfrenta a muchos cambios de diferentes índoles, por tal razón surge la necesidad de reflexionar sobre su práctica docente, él debe ser agente de cambio e innovador, transformar recursos, ideas, con un rol de autonomía y autocrítica, que posibilite adoptar una actitud flexible, de mejora y eficacia, para ello debe partir de una planeación con estrategias innovadoras que le permitan salir de la cotidianidad, y que brinde una práctica docente exitosa, a través de una enseñanza comprensiva y significativa en el aula y que permita al alumno comprender y transformar sus conocimientos con respeto.

### **1.3.2.1 En la gestión legal.**

El M.E.E. (2010), a través del Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE), proyecto que inició su gestión en enero de 2010 persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades, busca intervenir sobre el acceso de la educación con

equidad, calidad y calidez, todo esto con el único derecho de garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación.

El Ministerio de Educación (2012), pone a disposición de la ciudadanía en general, y en especial de quienes forman parte la gran comunidad educativa del país, la normativa vigente sobre temas educativos en un solo documento denominado Marco Legal Educativo. Por lo tanto, aquí se incluye, aparte de la transcripción del cuerpo legal completo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y de su Reglamento, todos los artículos de la Constitución ecuatoriana que hacen referencia a la educación, y que sirven como sustento fundamental de toda la normativa más específica, todo esto con el objetivo de avanzar hacia la excelencia educativa.

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

El M.E.E. (2010) detalla que esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

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

La planificación institucional no será posible si no se cuenta con el liderazgo y apoyo absoluto de la máxima autoridad institucional. Además se debe convocar al mayor número de personas de la entidad, de esta forma, la estrategia formulada durante el proceso de planificación será conocida y entendida por los y las servidores/as facilitando su empoderamiento y compromiso para alcanzar los objetivos planteados.

La principal estrategia comunicativa del líder para que la organización se renueve de forma positiva, es poner por encima la capacidad de escuchar sobre la necesidad de expresar las ideas; es hacer de la comunicación un proceso completo, no la transmisión unilateral de información; relacionando lo anterior se describe “al liderazgo como una manera de vivir, un proceso interminable que se fundamente en el conocimiento de sí mismo, la demarcación de objetivos, el trabajo en equipo, la búsqueda de nuevas oportunidades” (Lowney, 2004, p.234).

Es imprescindible dice Zabalza que “el profesorado se curricularice, esto es, que haga y piense su trabajo en términos de currículum porque eso le va a aportar una nueva perspectiva, un nuevo sentido a lo que él hace en el aula” (Zabalza, M.A. 1988, pp. 13).

El docente es un profesional reflexivo, que mantiene una disposición de alerta intelectual, que le permite plantearse críticamente no sólo respecto de los procesos educativos y sus resultados, sino que además revisa y cuestiona los supuestos sobre los cuales funda su actividad profesional y las implicancias sociales de ésta.

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

La gestión del aprendizaje es otro de los ámbitos fundamentales dentro del desempeño del docente; esta gestión se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes por ello resulta necesario caracterizar el desempeño docente, especialmente en su quehacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación. El Ministerio de Educación de Ecuador estima que la evaluación del desempeño docente, es “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (M EE. 2011, p. 5).

El MEE (2010) propone las siguientes estrategias;

- Planificar el proceso de enseñanza aprendizaje,
- Crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje,
- Interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje, y
- Evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

El o la docente debe aplicar algunas estrategias, sin embargo toda estrategia innovadora dependerá de la postura del docente, de su realidad, de su contexto y en donde cada una de las actividades cubra la necesidad en sus alumnos, en el que día a día obtengan un conocimiento que les permita interactuar con y en su medio.

Educarchile (2013) cita varias estrategias:

- Planificar clase a clase para los diferentes cursos, atendiendo a las diferencias individuales y grupales.
- Incluir, en el trabajo de la clase, espacios para que los estudiantes, problematicen situaciones: reflexionen sobre qué aprendieron y cómo lo hicieron, transfiriendo los aprendizajes a otros temas.
- Aplicar, en forma sistemática y evaluada, estrategias de algún programa de desarrollo de pensamiento, en forma integrada al trabajo de la asignatura.
- Lograr que los estudiantes se interesen en los contenidos tratados, en forma voluntaria y autónoma, investigando por sí mismos y encontrando nuevas fuentes de información.
- Impulsar la participación en concursos externos, aun cuando eso implique una mayor inversión de tiempo y trabajo.
- Fomentar y apoyar las iniciativas de los estudiantes enfocados a la investigación y formulación de proyectos en temas complementarios a la asignatura.

El educador, en ese proceso de cambio permanente, y en ejercicio de sus modos de actuación pedagógicos-profesionales, debe seleccionar las estrategias a implementar en el proceso de mediación del aprendizaje y promover el desarrollo de habilidades y técnicas para el aprendizaje de conocimientos orientados a la solución de situaciones prácticas en lo académico y de los problemas cotidianos que se le presenten al aprendiz; es decir, el proceso de aprendizaje ha de ser significativo para el estudiante.

Torres (2005) opina “en el grupo clase es donde mejor se desarrolla la comunicación, la cohesión de sus miembros y la consecución de sus objetivos, dependerán de las interacciones existentes” (p. 38), la comunicación es por tanto un elemento fundamental para la productividad del grupo en el ámbito intelectual y que esto responde al funcionamiento del grupo y los vínculos que se establecen en él.

Por lo expuesto los docentes investigados tienen claro que el conjunto de aspectos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, permite al alumno desarrollar y comprender conocimientos partiendo de su medio, a la vez consideran que el aprendizaje es situado, porque la construcción de conocimientos se da sobre la base de tareas concretas en situaciones reales; en tal sentido "el aprendizaje requiere de una situación cultural y

social, pues el aprendizaje y la cognición son fenómenos que se producen en situaciones reales" (Serrano,1996, p. 410)

Las prácticas escolares son "en esencia, procesos interactivos con tres vértices: el alumno que está llevando a cabo un aprendizaje; el objeto u objetos de conocimiento que constituyen el contenido del aprendizaje; y el profesor que actúa, es decir, que enseña, con el fin de fortalecer el aprendizaje de los alumnos" (Coll, 1996, p.136).

Esta conexión es sin duda importante porque el docente plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto del estudiantado hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

Casanova María Antonia plantea que el momento de abordar y decidir sobre la metodología evaluadora es crucial, "ya que su elección permitirá o impedirá la llegada a la meta". En este sentido, la autora agrega que es sumamente importante la metodología que se elija, es decir el camino que se transitará; y concluye "antes de empezar es preciso definir y delimitar bien los pasos que se vayan a dar, previendo las tareas necesarias para llevarlos a cabo" (Casanova María, 1995, p. 123). El empleo de estas estrategias permitirá al profesional desenvolverse en el campo educativo, permitiendo al alumno asumir su propio proceso de construcción del conocimiento, al utilizar sus saberes previos para aprender más, consolidar los existentes y superar las deficiencias, es decir, son verdaderos actores de su aprendizaje.

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

El MEE (2010) propone;

1. Mantenerse actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber,
2. Colaborar con otros miembros de la comunidad educativa.
3. Reflexionar acerca de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

Los líderes de grupos eficientes comparten ciertos rasgos; le dan dirección y significado a la gente que dirigen. Les recuerdan a las personas lo que es importante y porqué constituye una gran diferencia lo que hacen, generan confianza, favorecen la acción y la aceptación de riesgos; es decir, son proactivos, y para lograr el éxito, están dispuestos a correr el riesgo

de fracasar y por último son proveedores de esperanza, tanto en formas tangibles como simbólicas, refuerzan la convicción de que se alcanzará el éxito.

Así mismo Educarchile (2013) aporta con varias estrategias citada a continuación:

- Influir en la cultura del establecimiento actuando en forma coherente tanto con los valores del Proyecto Educativo Institucional y como con los principios declarados en el Estatuto Docente.
- Trabajar efectiva e interrelacionadamente para alcanzar los objetivos de la organización escolar.
- Formular activamente nuevos planteamientos que se adelanten a los cambios del entorno, tomando decisiones oportunas con criterio propio.
- Mantener una orientación y un desempeño profesional que refleje el esfuerzo por hacer sus tareas con eficiencia y calidad.
- Buscar, asimilar y compartir nuevos conocimientos potenciando su desarrollo personal y profesional.
- Diseñar, coordinar, implementar y evaluar proyectos de innovación educativa, los cuales articulan eficientemente los recursos humanos y materiales para transformar y mejorar la práctica pedagógica.
- Analizar la información y tomar decisiones con el fin de mejorar los procesos y los resultados.

El liderazgo en la institución educativa debe estar relacionado con la comunicación, coordinación, motivación y evaluación, desde una orientación formativa y pedagógica, y no sólo de control, para que aflore el talento de cada persona que integra su equipo de trabajo.

La planificación para el cambio es fundamental. Branson expone que “el desarrollo de un plan logístico o estrategia sigue siendo un elemento esencial e integral del liderazgo para el cambio educativo (Branson, Ch. M., 2010 p.3). Así mismo manifiesta que una buena planificación del cambio supone:

- La preparación para el cambio (descongelar la situación de partida).
- La introducción de los cambios necesarios.

- La consolidación de los éxitos alcanzados (congelar los logros).

Sobre lo anterior se puede afirmar que el directivo líder desempeña ciertas funciones de manera que contribuye al logro de los objetivos organizacionales, mediante la coordinación de recursos, con el fin de obtener resultados provechosos, y por ende, una mejora en la calidad de gestión.

La formación del educador debe estar basada al desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Consecuentemente “la eficiencia docente y la calidad académica, en general, depende en gran medida de la dirección; desgraciadamente, esta se concentra en las tareas de gestión y toma de decisiones tradicionalmente asociados al rol directivo” (Villa y Morales, 1993, p.235). Por otra parte Santos Guerra estima que “el buen funcionamiento de los centros, como unidades funcionales, requiere de funciones integradoras, una de ellas es la dirección, que aglutina a los participantes en torno a un proyecto, que evita la disgregación y que impide el caos organizativo” (Santos, 2003, p.42).

El líder de hoy debe dominar un sinnúmero de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos de la institución que dirige. Deberá ser estratega, organizador y líder proactivo. Para poder organizar necesita saber hacia dónde va, cómo va a organizarse, y en cada etapa saber ser líder, deberá saber de todo un poco, y también conocer todos aquellos aspectos que pueden afectar una organización, estar preparado para sobrellevar cualquier adversidad; tener presente que podrá enfrentarlo, contrarrestarlo y solucionarlo junto con el equipo humano que dirige, y aprender de ello para experiencias futuras.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

## **2.1 Diseño de la investigación.**

El diseño de investigación es un esquema global que trata de dar respuesta al problema denominado “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico” del cantón El Pangui, provincia de Zamora Chinchipe en el periodo lectivo 2013-2014”, para esto se utilizó un enfoque mixto donde se recolecta, analiza y vincula datos cualitativos y cuantitativos, dando un sentido de comprensión más amplio al tema investigado.

Los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de investigación a los docentes involucrados en este estudio han permitido realizar un análisis e interpretación de resultados descriptivamente, para arribar a conclusiones y recomendaciones.

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

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

## **2.2 Contexto.**

La Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico” se encuentra ubicada en la provincia de Zamora Chinchipe, cantón y parroquia El Pangui, pertenece al sector urbano, inició sus labores educativas con el nombre de Colegio de Ciclo Básico “El Pangui”, el 25 de enero de 1979 cuyo decreto de creación es 3184 C, emitido por el Ministro de Educación de ese entonces, General Fernando Dobronsky Ojeda.

Por el año de 1981 este centro educativo tomo el nombre de Colegio Fiscomisional “Ecuador Amazónico”, según resolución ministerial número 646 del 03 de abril de 1981. En la actualidad se llama Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico”.

Hoy en día esta institución educativa ofrece en la sección diurna las siguientes especialidades: Contabilidad, Químico Biológicas, Agropecuaria y en la sección nocturna la especialidad de Físico Matemáticas.

En este periodo lectivo el colegio cuenta con 152 alumnos entre las dos secciones (75 mujeres y 77 hombres) y con una planta docente de veinte profesores de los cuales once son titulares (seis hombres y cinco mujeres) y nueve contratados (cinco hombres y cuatro mujeres).

### **2.3 Participantes.**

Para la presente investigación se consideró el 25% de la población docente de la Unidad Educativa Fiscomisional "Ecuador Amazónico", cinco profesores, de los cuales cuatro pertenecen al sexo femenino y uno al sexo masculino.

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

### **2.4.1 Métodos.**

Los métodos de investigación utilizados en el presente trabajo investigativo son: deductivo, inductivo, descriptivo, analítico, sintético y estadístico, que nos permitirán explicar y analizar el objeto de la investigación.

- El método inductivo y deductivo permitirá configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de la investigación.
- El método analítico-sintético nos permitirá la desestructuración del objeto de estudio en todos sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo.
- El método estadístico, permitirá organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitar los procesos de validez y confiabilidad de resultados.

### **2.4.2 Técnicas.**

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica se utilizarán las siguientes técnicas:

- La técnica documental, permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos.
- La observación directa, es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis.

- La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Gestión pedagógica y clima de aula.
- La encuesta, cuyo fin es interactuar de forma directa con el recurso humano de la institución, para obtener opiniones importantes. A través de este instrumento se pretende demostrar la validez y la realidad de la situación planteada.

### **2.4.3 Instrumentos.**

Con lo que respecta a su aplicación, fue precisamente a los docentes que trabajan en el Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico” a las que se realizó el estudio, con la finalidad de tener un panorama más completo de lo que se piensa, se cree y se realiza en cuanto al desempeño docente en los ámbitos de gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación. En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: Legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, este instrumento estuvo estructurado en dos partes:

La primera parte constan datos como la identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está estructurado por 60 preguntas relacionadas con los cuatro ámbitos de gestión (legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación), se aplicó una escala de apreciación o estimación entre muy alto (10) o nada (0) en lo referente a su frecuencia, importancia y nivel de conocimiento; en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión. Fue el primero de los instrumentos aplicados, con la finalidad de guiar, las interrogantes precisas en lo sucesivo.

- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. La observación es uno de los instrumentos empleados en este trabajo investigativo. El registro de aquello que se observa permite dejar una marca de lo visto. En él se seleccionan los aspectos relevantes y significativos. En este caso se utilizó la escala de apreciación o de estimación. En ella se pueden usar; categorías de caracterización o de frecuencia como muy alto o nada que permiten determinar el

cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo del docente en los ámbitos de gestión de aprendizaje y de liderazgo.

Estos instrumentos permitirán una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información de campo y servirá para obtener información sobre “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” y de esta manera describir los resultados de la investigación.

## **2.5 Recursos.**

### **2.5.1 Talento Humano**

- Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico”
- Tutor de tesis.
- Investigadora.

### **2.5.2 Institucionales**

- Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico”
- Universidad Técnica Particular de Loja.

### **2.5.3 Materiales**

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.
- Textos
- Oficios
- Páginas WEB
- Copias
- Revistas
- Cámara fotográfica.
- Computadora
- Esferos
- Marcadores
- Papelotes
- Cinta adhesiva
- Medios de transporte

### 2.5.4 Económicos

En este recurso se incluye gastos referentes a fotocopias, fotografías e imprevistos, con un valor estimado de \$159,00.

**Tabla 1.** Descripción de gastos económicos

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR(Dólares)
1	Copias de encuestas	60	3,00
2	Fotografías	6	6,00
3	Imprevistos	...	150,00
TOTAL			\$ 159,00

**Fuente:** Investigación de campo realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional "Ecuador Amazónico".

### 2.6 Procedimiento

Inicialmente se seleccionó el centro educativo de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Programa de Investigación de la Modalidad Abierta y a Distancia del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Luego se realizó la entrevista con el Rector del establecimiento, para explicar los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la institución auspiciante, los objetivos a lograr, la seriedad con la que se llevará a efecto la investigación, los requerimientos por parte de la universidad y el compromiso como estudiante para entregar un reporte final con los resultados obtenidos de la investigación, a la vez que se solicita la autorización pertinente.

Seguidamente se coordinó con el inspector de la institución y con cada uno de los docentes que participarían en la investigación para acordar el día y hora en que se efectuara la investigación.

Una vez obtenido el permiso, se fotocopió la carta autorizada por el señor Rector y los instrumentos de investigación para entregar a cada docente a la que se aplicó el cuestionario.

Se procedió a su aplicación en la fecha y hora acordada por los docentes, explicando el procedimiento para llenar el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, luego se observó detalladamente todas las acciones que realiza el profesor en cada una de las fases del proceso de aprendizaje.

Después de recolectar la información, se procedió a la sistematización de datos utilizando las herramientas estadísticas y las matrices Excel construidas por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja para luego ser subidas al Entorno Virtual de Aprendizaje.

Se hace el análisis y discusión de resultados la cual se la realizó de acuerdo a los lineamientos fijados en el marco teórico de referencia, para posteriormente presentar conclusiones y recomendaciones que permitirán realizar la propuesta de intervención.

El personal administrativo y docente del centro educativo Ecuador Amazónico brindaron su colaboración desinteresadamente y un trato apropiado para la aplicación de estos instrumentos.

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

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

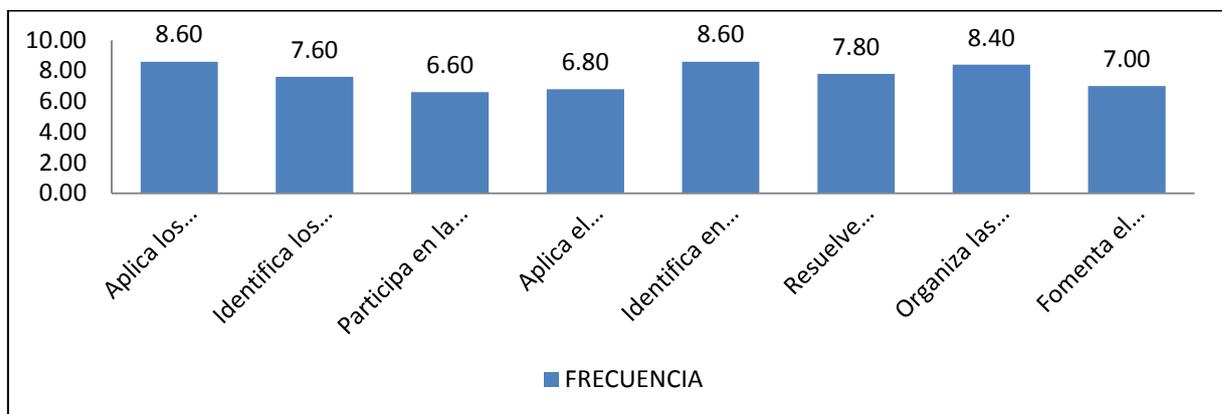
#### 3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

**TABLA N° 1** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,60	76%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	6,60	66%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	6,80	68%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	7,80	78%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7,00	70%
<b>TOTAL</b>		<b>61,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>7,68</b>	<b>77%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA N° 1** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.3 (participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional) obtuvo un porcentaje de 66%, mientras que el indicador aplica el Código de Convivencia Institucional logró un 68%, puntuaciones que se encuentran bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente debe considerar que la escuela está subordinada a un sistema que, a través de leyes y reglamentos, trata de formalizar los procesos a la participación de los actores, finalmente el Ministerio de Educación del Ecuador (2010) señala que “el Código de

Convivencia tiene como objetivo la adecuación de los estilos de convivencia institucional a los requerimientos de la sociedad actual, se plantea como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse creativamente, a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa”. Para ello los centros educativos deben posibilitar la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa, estableciendo una comunicación directa y permanente entre todos, creando la posibilidad de integrar a todos los actores educativos, especialmente, en forma entusiasta y participativa, enfocada hacia una educación de calidad.

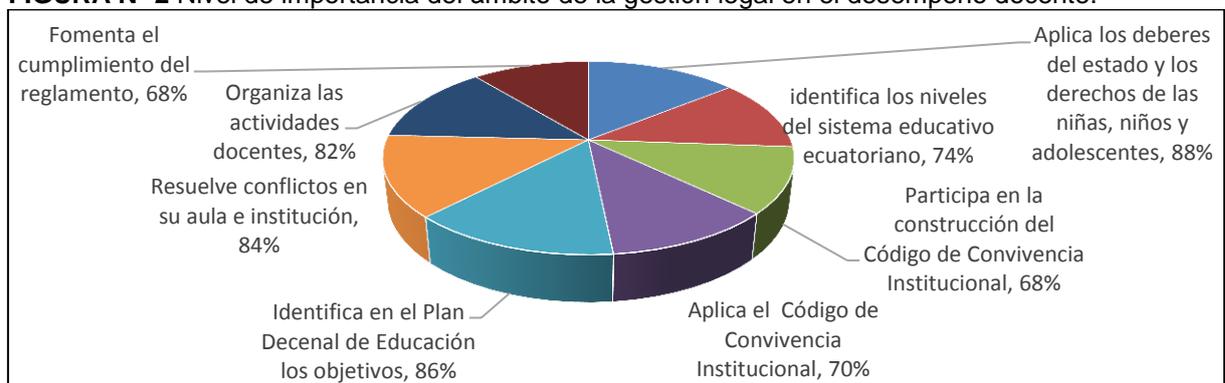
### 3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

**TABLA Nº 2** Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,40	74%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	6,80	68%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,00	70%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	6,80	68%
<b>TOTAL</b>		<b>62,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>7,75</b>	<b>78%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 2** Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Después de la obtención de resultados tras la aplicación del instrumento de investigación se puede considerar que la importancia que se da por parte de los docentes hacia cada uno de los aspectos es de considerable satisfacción, no obstante al comparar todos los ítems

observamos que en las cuestiones participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y fomenta el cumplimiento del reglamento alcanzaron un porcentaje del 68%, mientras que aplica el Código de Convivencia Institucional logró 70%, valoraciones que se muestran bajas en proporción a los demás indicadores, frente a lo planteado se deduce que el docente evaluado debe considerar que “el estilo de dirigir la institución educativa se enfatiza en la dimensión institucional, donde se acata principalmente a las normas y reglamentos establecidos, cuyo trabajo es desarrollado en función del cumplimiento de las leyes. Su fin último es sostener el sistema educativo vigente” (Sander, 1996, pp. 80-81), que comparte con la estructura determinada para el funcionamiento del núcleo escolar, así mismo ante los resultados detallados, se puede decir que los docentes tendrán un gran inconveniente en la convivencia institucional, al no darle suficiente importancia a este aspecto, debe considerar que trabajar en equipo es una estrategia que permite la participación, clave para la elaboración y cumplimiento de las actividades educativas y la toma de decisiones; finalmente el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) menciona en el Art. 89 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural que “el Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa”, para ello el centro educativo debe desarrollar este instrumento mediante un proceso democrático y participativo conjuntamente con docentes, madres y padres de familia, niños y niñas y comunidad en general.

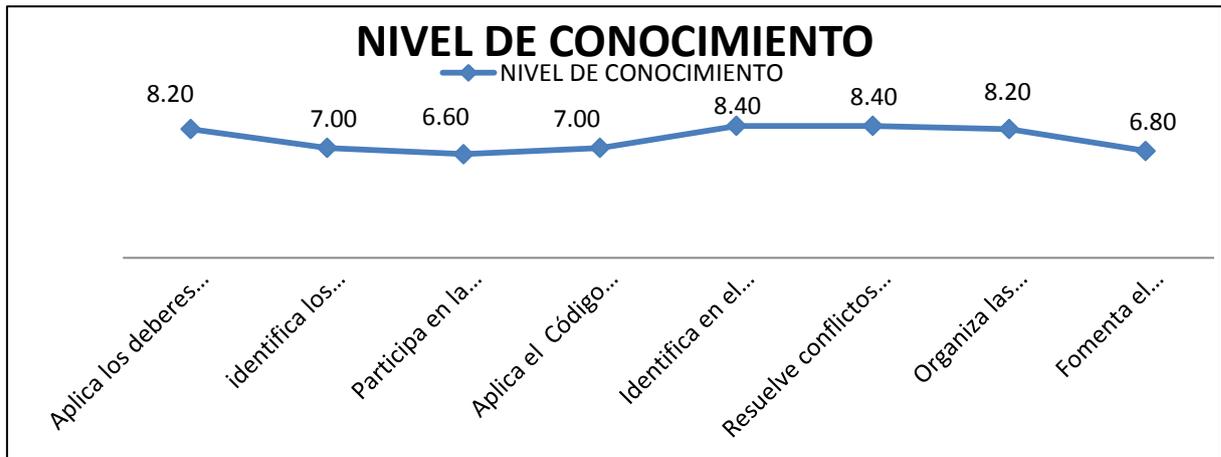
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

**TABLA Nº 3** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,20	82%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,00	70%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	6,60	66%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,00	70%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	6,80	68%
<b>TOTAL</b>		<b>60,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>7,58</b>	<b>76%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 3** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Considerando los resultados arrojados tras la investigación con el instrumento de autoevaluación del desempeño docente se ha determinado que el numeral 1.3 participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional refleja que el nivel de conocimiento que poseen los docentes en este ámbito es del 66%, mientras que fomenta el cumplimiento del reglamento logró un 68%, mostrando una desestimación con respecto a los otros indicadores, pero existe una gran contradicción entre los numerales 1.3 y 1.6 el cual manifiesta resuelve conflictos en su aula e institución ya que este está relacionado con la convivencia, como lo manifiesta el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) a través del Art. 90 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Literal 4 que determina que el Código de Convivencia Institucional es la “consolidación de una política institucional educativa de convivencia basada en derechos, valores, disciplina, razonabilidad, justicia, pluralismo, solidaridad y relación intercultural”. Por lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe poner en consideración en su práctica docente que los estudiantes aprenden y fortalecen prácticas de vida a través de la convivencia diaria en la institución educativa logrando así garantizar sus derechos, que son expresados en el Código de Convivencia Institucional en base a normativas legales vigentes. Finalmente el mismo Ministerio de Educación al referirse a la participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional nos dice que este es resultante de la construcción participativa y democrática de todos los actores mediante un proceso dinámico de reflexión basado en los principios del Buen Vivir y normativa legal de la convivencia escolar. Es por ello, que los docentes, líderes o directivos institucionales de los centros educativos deben tener conciencia en crear un Código de Convivencia Institucional como un proyecto flexible y capaz de realizarse, a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa.

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

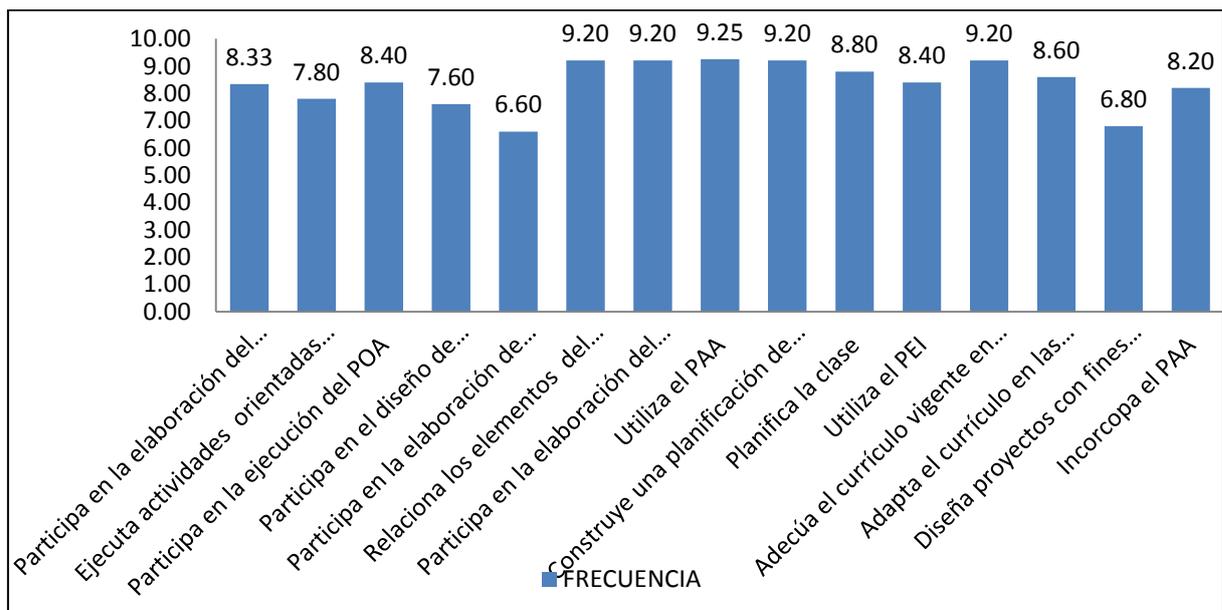
#### 3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

**TABLA N° 4** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,33	83%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,80	78%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,60	76%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6,60	66%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,25	93%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,80	68%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
<b>TOTAL</b>		<b>125,58</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,37</b>	<b>84%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA N° 4** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

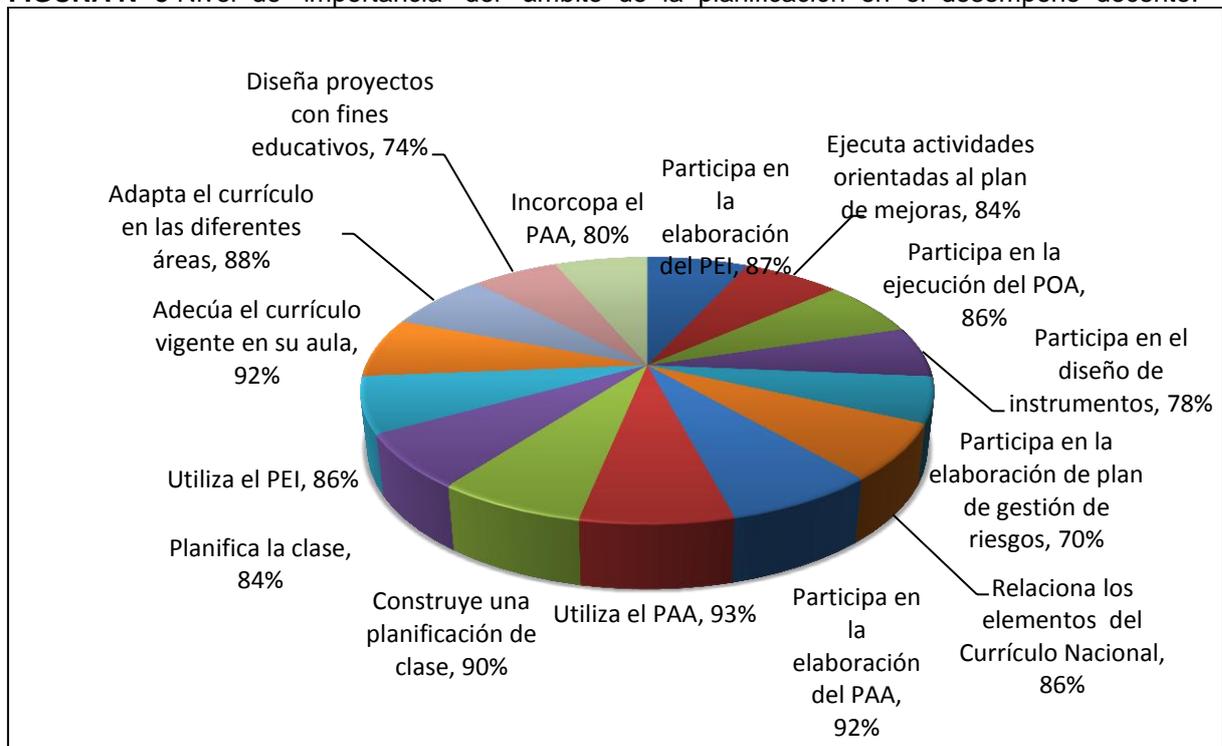
Como podemos detallar en la tabla N° 4 en lo que nos compete al nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación; muestra que el principal punto donde el docente tiene falencias es con “participa en la elaboración de un plan de gestión de riesgos”, con un porcentaje del 66%, mientras que el indicador diseña proyectos con fines educativos logró 68%, valoraciones que se encuentran bajas respecto a los otros indicadores, Por lo manifestado, se deduce que los docentes evaluados deben considerar que los proyectos y planes desarrollados son un conjunto de actividades programadas para alcanzar los objetivos propios de la formación integral de las estudiantes, son una forma de generar y aplicar conocimientos, de acuerdo con las necesidades reales, organizados por temas, problemas, casos en forma interdisciplinaria, así mismo ante los resultados obtenidos se puede indicar que la gestión del riesgo en las instituciones educativas es una responsabilidad de toda la comunidad educativa, lo cual implica que el logro de los objetivos planteados pasa por la toma de conciencia de los diferentes actores involucrados y tiene como propósito generar en dicha comunidad educativa un mayor conocimiento de los riesgos, a los que se encuentra expuesta, con el fin de orientar los procesos que permitan reducirlos, eliminarlos o atender una situación de emergencia. Frente a lo expuesto, el Ministerio de Educación (2010) asumió el reto constitucional de diseñar e implementar una política pública orientada a reducir los riesgos de la comunidad educativa frente a amenazas de origen natural y uno de sus objetivos es “contribuir a la reducción de riesgos de desastres naturales en los establecimientos educativos del país y fortalecer el derecho a la educación de las y los estudiantes, en forma permanente y segura”. Si bien es cierto, aunque en las instituciones educativas aparentemente no existen grandes riesgos o no se presentan desastres o emergencias con tanta frecuencia, se tiene claro que en realidad los riesgos pueden presentarse de un momento a otro, motivo por el cual hay implementar este plan en los centros educativos.

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

**TABLA Nº 5** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,67	87%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,00	70%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,25	93%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,40	84%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	86%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,40	74%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
<b>TOTAL</b>		<b>126,92</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,46</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ecuador Amazónico".

**FIGURA Nº 5** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ecuador Amazónico".

Según lo detallado en la tabla N° 5 en cuanto al nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente tras la aplicación del instrumento de investigación hay que considerar que la importancia que se da por parte de los docentes hacia cada uno de los aspectos son relevantes; pero se observa nuevamente que existen desatinos en participa en la elaboración de un plan de gestión de riesgos institucional con un porcentaje del 70%, mientras que el indicador diseña proyectos con fines educativos alcanzo el 74%; puntuaciones presentadas bajas ante los otros indicadores. Por lo expuesto anteriormente, los docentes deben comprender que los proyectos pedagógicos facilitan los aprendizajes significativos en todas las disciplinas, propician la aplicación de pedagogías activas, su diseño y ejecución trasciende el manejo tradicional del tiempo (horarios) y del espacio (aulas) y no se limita a lo estrictamente académico, sino que abarca todos aquellos aspectos de formación y desarrollo de la persona y del grupo, por otra parte la gestión del riesgo en el ámbito escolar juega un papel importante como dinamizador del conocimiento y aprendizaje en el proceso formación de los escolares, en especial en torno a conceptos y temas de carácter ambiental y de ciudadanía, Allan Lavell hace referencia a “la gestión del riesgo como un proceso social complejo cuyo fin último es la reducción o la previsión y control permanente del riesgo de desastre en la sociedad” (Lavell Allan , 2003, p.22), por ello en las instituciones educativas deben tener en cuenta el refrán “más vale prevenir, que lamentar” y proyectar un plan de gestión de riesgo que genere un mayor conocimiento de los riesgos a los que se encuentra expuesta, con el fin de orientar los procesos que permitan reducirlos, eliminarlos o atender una situación de emergencia para así mantener la tranquilidad en la comunidad educativa.

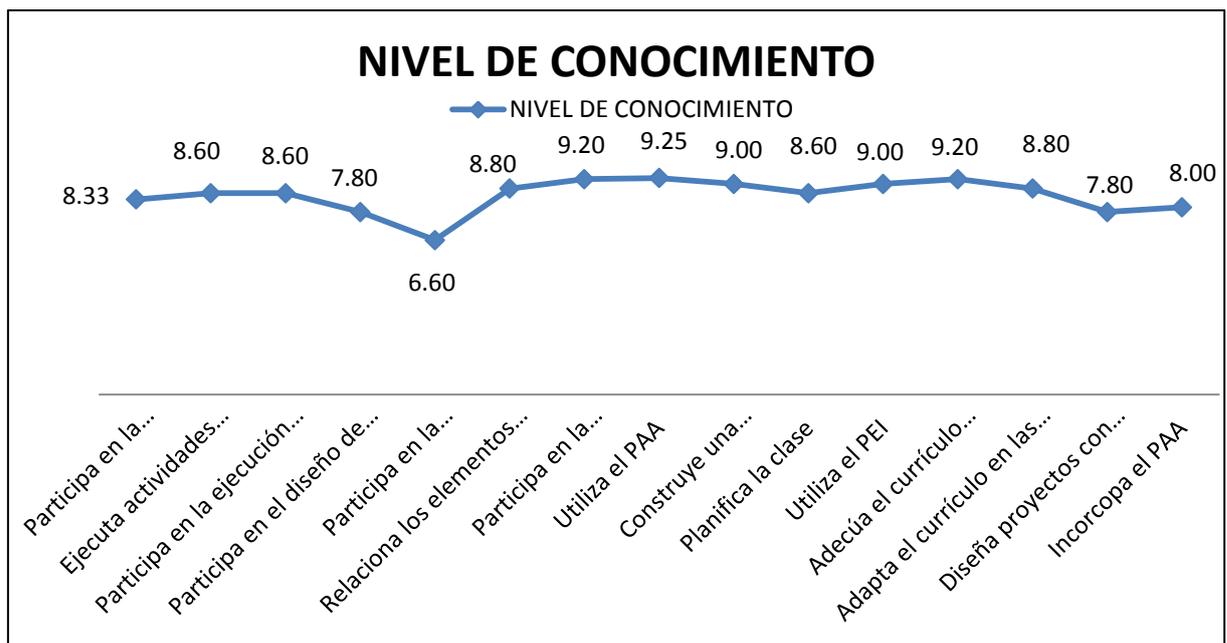
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,33	83%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6,60	66%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,25	93%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,60	86%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,80	78%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
<b>TOTAL</b>		<b>127,58</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,51</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Considerando los resultados proyectados tras la investigación con el instrumento de autoevaluación del desempeño docente se ha determinado que el numeral 2.5 participa en la elaboración de un plan de gestión de riesgos refleja que el nivel de conocimiento que poseen los docentes en este ámbito se mantiene en un porcentaje del 66% , por otra parte los indicadores participa en el diseño de instrumentos y diseña proyectos con fines educativos, alcanzaron el 78%; considerándose los indicadores con más bajas puntuaciones, que exponen un notable desconocimiento frente a los demás, ante a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe tomar en consideración que todo plan y proyecto educativo debe estar enfocado en la realidad en la que se desenvuelve la institución y por sobre todo su elaboración debe estar realizada en conjunto con todos los integrantes de la comunidad educativa, así mismo ante los resultados obtenidos se puede manifestar que la implementación de estrategias para conocer las amenazas, identificar las vulnerabilidades, determinar el riesgo, prepararse para enfrentar emergencias y desastres, y para la recuperación pos desastre, asegura la continuidad de los procesos educativos, contribuyendo a la creación y fortalecimiento de una cultura de gestión para la reducción de riesgos. (Ministerio de Educación, 2010). Por lo expuesto anteriormente Lavell (2003) manifiesta que "la gestión del riesgo, hace referencia a un proceso social y político a través del cual la sociedad busca controlar los procesos de creación o construcción de riesgo o disminuir el riesgo existente con la intención de fortalecer los procesos de desarrollo sostenible y la seguridad integral de la población" (p. 22). En torno a esto la gestión de riesgos debe estar incorporada de manera transversal en cada uno de los componentes presentes en la educación, no debe incidir en un componente específico ya que necesita del accionar coordinado de todo el entorno institucional. A su vez a cada uno de estos componentes debe definir aspectos claros, producto de una concertación realizada entre los mismos maestros.

### **3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje**

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

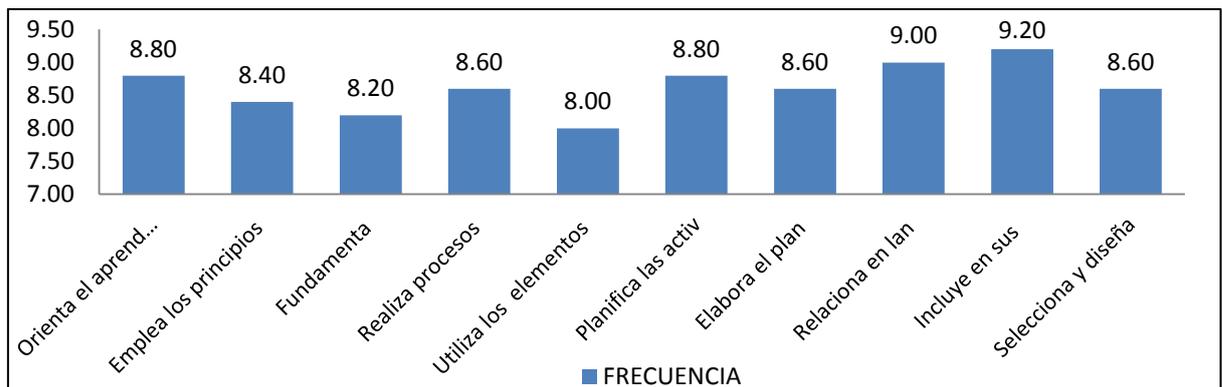
##### **3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.**

**TABLA N° 7** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,40	84%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,20	82%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,00	80%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>86,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,62</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA N° 7** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Según lo detallado en la tabla N° 7, sobre el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje muestran resultados moderadamente satisfactorios, por lo que son aceptables, a esto podemos destacar que existe una deficiencia en el tema donde el docente utiliza los elementos de la estructura curricular alcanzó el 80% y fundamenta su práctica docente logró el 82% respectivamente; indicadores que se encuentra con puntuación más baja ante los demás, frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado debe considerar a la tarea docente como una función reflexiva y creativa, comprometida con la mejora de la acción educativa y centrada en lo más representativo de las nuevas actuaciones, los retos imprevistos y la necesaria adaptación continua. Por lo tanto Mejía y Sierra (2008) expresan que “la práctica docente es la labor o el ejercicio que lleva a cabo el maestro, en el que se concreta su saber y su saber hacer en espacios

intencionados para la construcción de conocimientos (p.37). Finalmente Silva Pereira (2011) señala que “los planes y programas educacionales deben estar desarrollados a través de la revisión constante, haciendo las respectivas adaptaciones curriculares a fin de que estas nos orienten a determinar los lineamientos que tiene la educación, así como también se obligan a satisfacer las necesidades del educando en su medio social, vinculando estrechamente a la familia dentro del accionar cotidiano” (p.16). Por tanto es indispensable afirmar que tras el valioso aporte del autor las acciones concretas que los docentes tienen que realizar en los procesos de enseñanza y aprendizaje incluyen la planeación, la implementación y la evaluación de los programas curriculares acordes a las realidades locales donde se desenvuelven las prácticas pedagógicas.

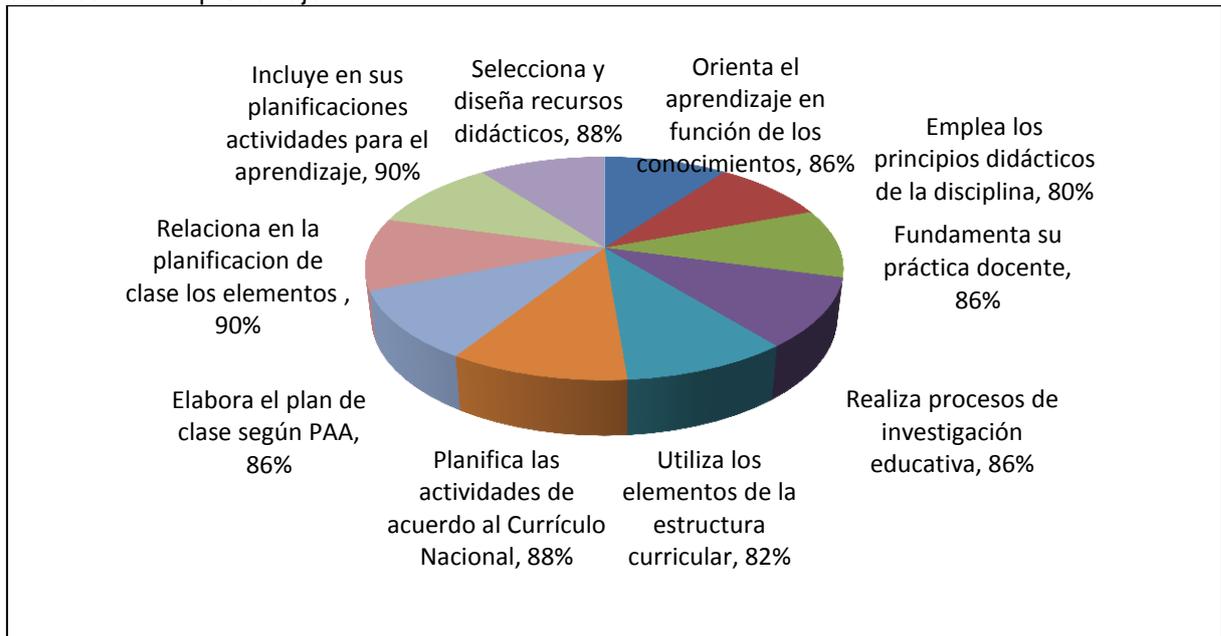
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**TABLA Nº 8** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,00	80%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,20	82%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>86,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,62</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 8** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Después de la obtención de resultados tras la aplicación del instrumento de investigación se puede considerar que la importancia que se da por parte de los docentes hacia cada uno de los aspectos es de considerable satisfacción, no obstante al referirnos a la importancia que se da a emplea los principios didácticos de la disciplina existe una declinación, con un porcentaje del 80%; mientras que utiliza los elementos de la estructura curricular logró el 82%, valoraciones consideradas bajas con respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto se deduce que los docentes deben considerar que la planificación concede la base para la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. El profesor debe tener la competencia para planificar los pasos sobre los cuales va a trabajar; lo que le permite anticipar cómo será la enseñanza aprendizaje pues la planificación es un termómetro de su funcionamiento; haciendo referencia a lo anterior dice Graterol (2001) en su comentario “el docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar (p. 27). En torno a esto el docente debe estar en constante renovación, identificando las metas que se quiere conseguir y teniendo presente que los principios didácticos, transitan por la planificación, la organización y el análisis del proceso de enseñanza, que al no darle la importancia que le corresponde provocaría la existencia de contradicciones en el proceso de enseñanza aprendizaje.

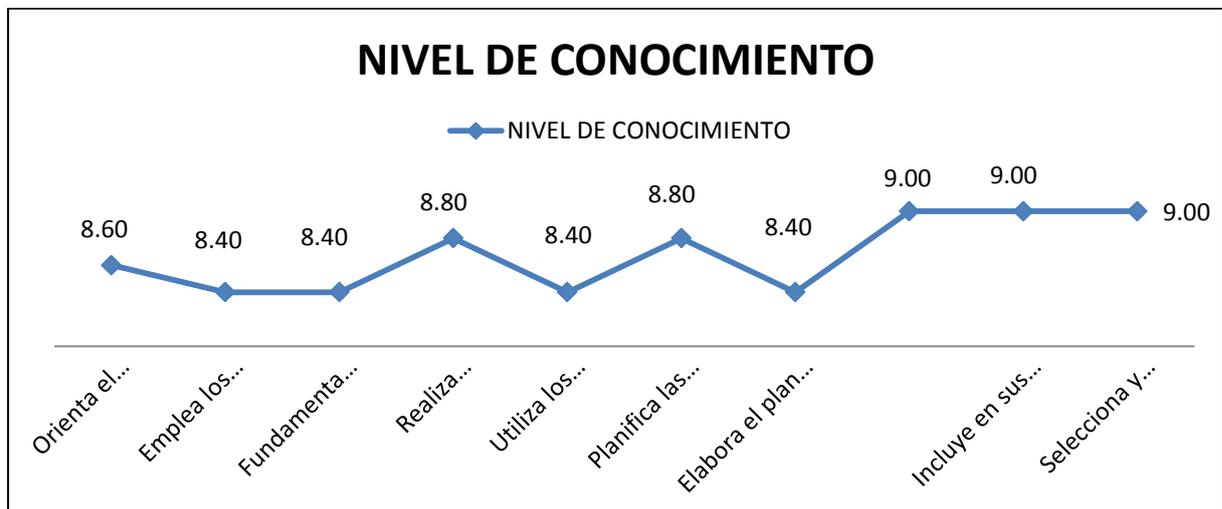
### 3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

**TABLA N° 9** Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,40	84%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,40	84%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,40	84%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>86,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,68</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA N° 9** Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Considerando los resultados arrojados tras la investigación, en la tabla N° 9, numerales 3.2, 3.3, 3.5, 3.7 (Emplea los principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente, utiliza los elementos de la estructura curricular y elabora el plan de clase según PAA), todas con un porcentaje del 84% detallan incoherencias entorno al nivel de conocimiento del desempeño profesional en cuanto a la planificación del proceso de

enseñanza docente, frente a estas puntuaciones el docente evaluado debe reflexionar que “hoy en día, el maestro no es el instructor, ni el maestro enciclopedia del pasado, sino el docente que percibe su rol como despertador y facilitador de aprendizajes y asume su misión no en términos de enseñar sino más bien de lograr que los alumnos aprendan; es el profesional que está en capacidad no sólo de interpretar y aplicar un currículo, sino de recrearlo y construirlo él mismo; que está preparado para identificar la variedad de opiniones pedagógicas y de contenidos que se le presentan a fin de optar por la más adecuada a cada circunstancia, a las particularidades de su grupo de alumnos y del tema tratado” (Contreras, citado en Torres, 1996 p. 55). Finalmente tomando los aportes del autor Enríquez (1998) “el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes” (p.87). Los maestros de los centros educativos deben comprender que debe auto prepararse y actualizarse en lo referente a la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, esto hará que las nuevas estrategias propuestas se tornen comprensibles en su aplicación.

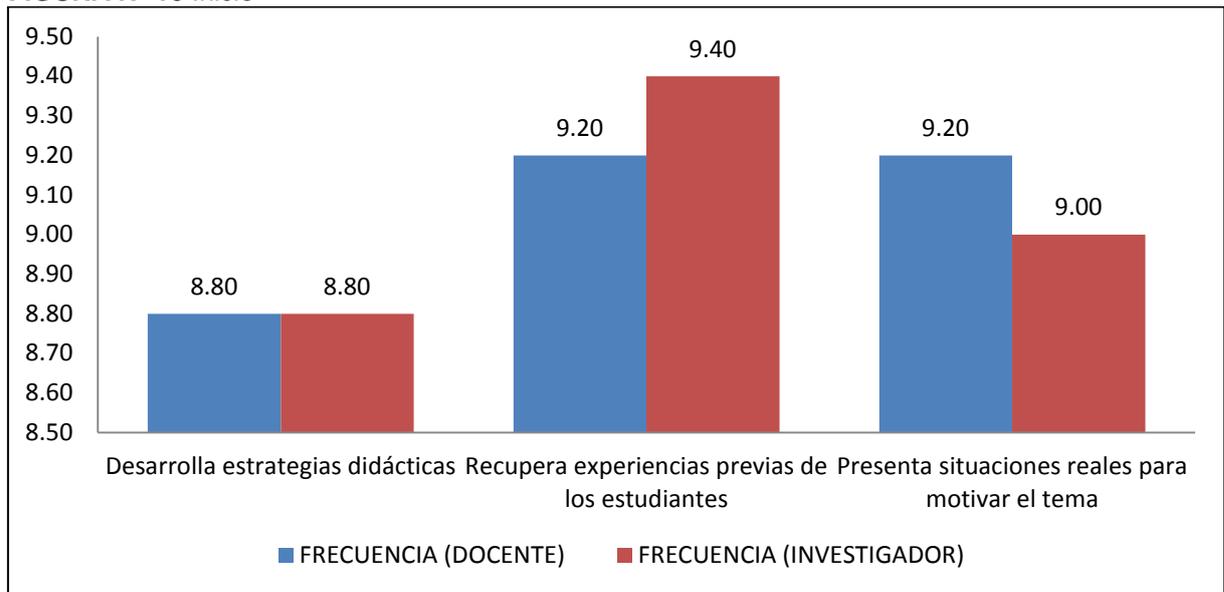
### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

**TABLA Nº 10** Inicio

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	8,80	88%	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	9,40	92%	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	9,00	92%	90%
<b>TOTAL</b>		<b>27,20</b>	<b>27,20</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,07</b>	<b>9,07</b>	<b>91%</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA N° 10** Inicio

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

En la tabla N° 10 en lo que se refiere 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 es notorio determinar falencias por la similitud de resultados entre estos dos actores (88%) en cuanto a desarrolla estrategias didácticas para la localización, recogida y selección de información, puntaje considerado bajo ante los otros dos indicadores, frente a esto se deduce que el docente debe seleccionar y organizar actividades de aprendizaje con los procedimientos adecuados que conduzcan al profesor y a los alumnos, al logro de los objetivos propuestos. Esto es confirmado por Marcano y Trestini (1998) que expresan lo siguiente “el orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación” (p. 176). Por tanto es preciso afirmar que después de la valiosa aportación de este autor el docente debe tener pleno conocimiento de su rol como guía y mediador, considerar que a través de un diagnóstico, determinará el grado en que los alumnos poseen ya los conocimientos, habilidades, destrezas, que se propone alcanzar. Para ello utilizar estrategias adecuadas al inicio de un periodo de clase permite en los educandos el despertar hacia nuevos conocimientos de manera creativa y emotiva y al docente adecuar la clase a la realidad actual de los alumnos, permitiendo así hacer los ajustes necesarios para la comprensión del nuevo aprendizaje.

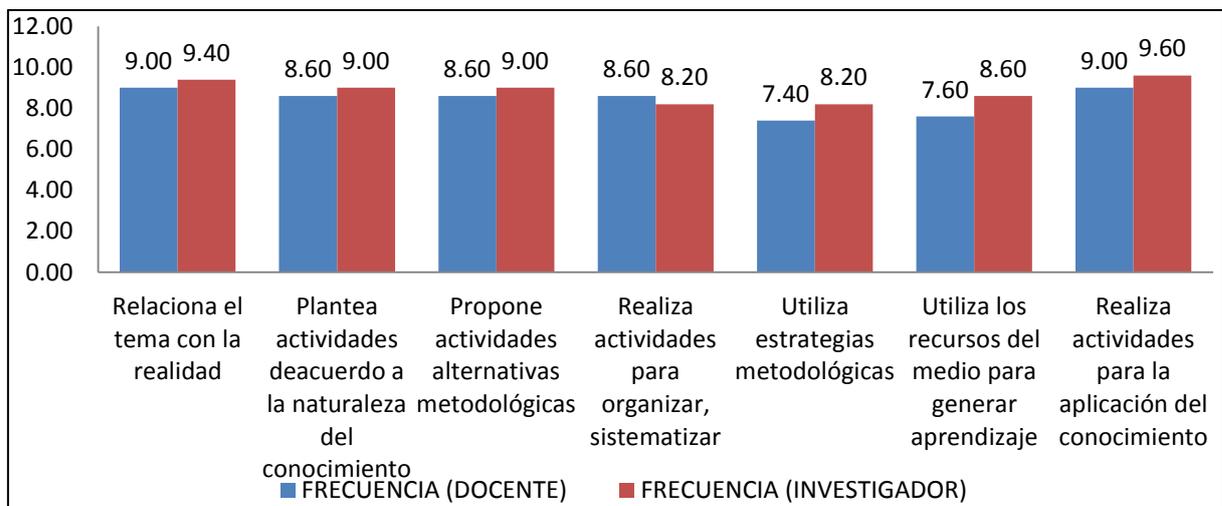
3.3.2.2 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.

**FIGURA Nº 11** Desarrollo

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	9,40	90%	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	9,00	86%	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	9,00	86%	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,60	8,20	86%	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,40	8,20	74%	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7,60	8,60	76%	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	9,60	90%	96%
<b>TOTAL</b>		<b>58,80</b>	<b>62,00</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,40</b>	<b>8,86</b>	<b>84%</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**GRÁFICO Nº 11** Desarrollo



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Las conclusiones obtenidas a través de la aplicación del instrumento al desempeño docente investigado en lo que se refiere 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, muestra resultados gratos en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica entre todos los ítems, se deduce que el indicador 3.12.5, utiliza estrategias metodológicas, obtuvo un porcentaje del 74% en torno a la perspectiva del docente y del investigador en un 82%; por otra parte los tres primeros indicadores y el último (relaciona el tema con la realidad, plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, propone actividades alternativas metodológicas y realiza actividades para la aplicación del conocimiento) respectivamente, tienen una incidencia moderada, por lo que son aceptables, a esto podemos destacar que existe una deficiencia en la utilización de estrategias metodológicas; con respecto a ello los docentes participantes deben considerar que la auto preparación y la actualización de conocimientos logrará facilitar el desarrollo de sus clases, que los estudiantes se interesen en los contenidos tratados, en forma voluntaria y autónoma, que investiguen por sí mismos encontrando nuevas fuentes de información, así mismo ante los resultados obtenidos se puede aportar que “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010). Por otra parte Ibíd, y Prawat, Richard (1992), manifiestan que “desde la formación previa al servicio y durante toda la carrera, el desarrollo del maestro debe centrarse en profundizar su comprensión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quienes enseña”, en base a los comentarios anteriores, el docente es el responsable directo de la educación; y la manera de como lo hace, alcanzará el triunfo o fracaso de sus educandos, él debe promover constantemente condiciones motivantes que faciliten el logro de los objetivos del curso, esto permite un clima de mayor seguridad en el grupo evitando la tensión y la angustia.

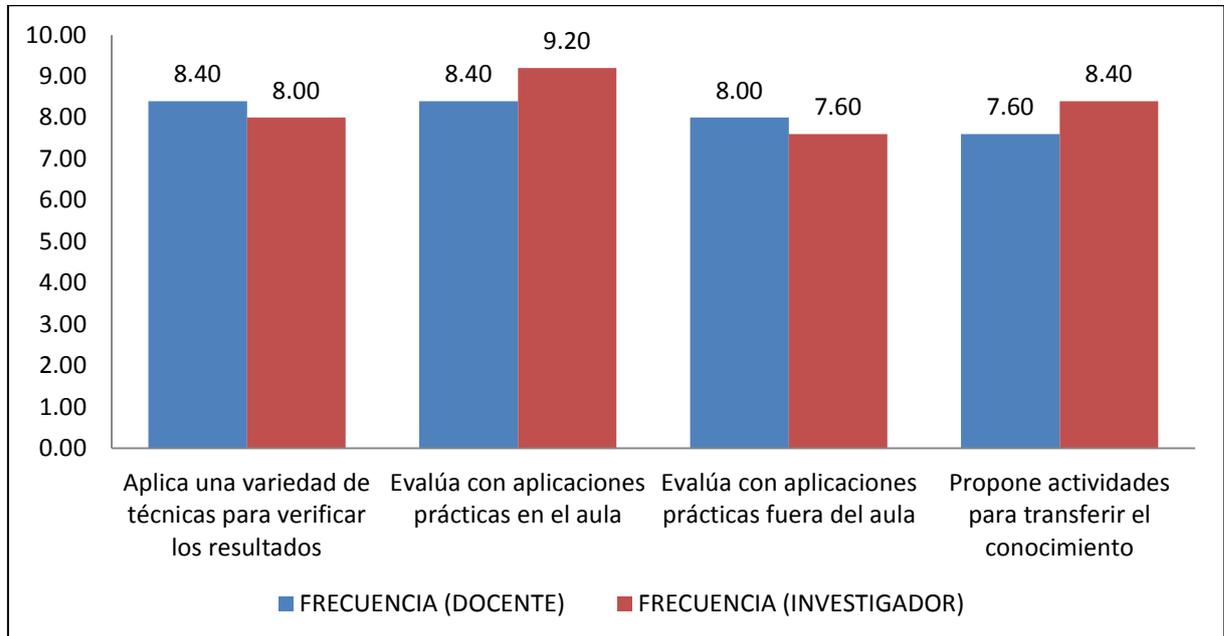
3.3.2.3 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.

**TABLA Nº 12** Evaluación

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	8,00	84%	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	9,20	84%	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	7,60	80%	76%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,60	8,40	76%	84%
<b>TOTAL</b>		<b>32,40</b>	<b>33,20</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,10</b>	<b>8,30</b>	<b>81%</b>	<b>83%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 12** Evaluación



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Considerando los resultados arrojados a través de la aplicación del instrumento al docente investigado, en lo que se refiere a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, en su periodo de “evaluación”, se determinó que existe falencias en el numeral

3.13.4, propone actividades para transferir el conocimiento, reflejando un porcentaje del 76% en los docentes y 84% según la perspectiva del investigador, mientras que el indicador evalúa con aplicaciones prácticas en el aula logró un 80% (docente) y 76% (investigador), frente a esto el docente debe reconocer que la evaluación, para hacer del proceso de enseñanza aprendizaje una realidad satisfactoria y eficaz, ha de ser permanente. La evaluación es, así, un proceso continuo y sistemático que consiste, esencialmente, en determinar el valor y el sentido de la docencia y en qué forma se están logrando los objetivos del aprendizaje, Finalmente Davini (1997) manifiesta que “el maestro debe buscar su continuo crecimiento profesional, para un buen desempeño en su quehacer educativo, profundizando su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y pedagógicos”. El docente como educador del siglo XXI es responsable de su auto formación, auto desarrollo y auto aprendizaje. A mayor educación del maestro mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos, alcanzando una educación de calidad.

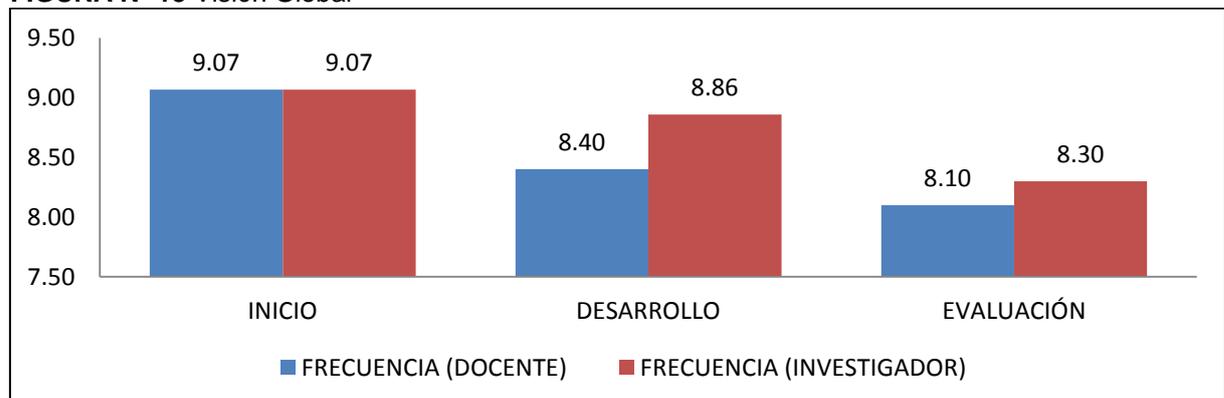
3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.

**TABLA Nº 13** Visión Global

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,07	9,07	91%	91%
3.12	DESARROLLO	8,40	8,86	84%	89%
3.13	EVALUACIÓN	8,10	8,30	81%	83%
	<b>TOTAL</b>	<b>25,57</b>	<b>26,22</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,52</b>	<b>8,74</b>	<b>85%</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 13** Visión Global



**Fuente:** Investigación de campo realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico”.

**Elaborado por:** Medina, N. (2014).

En cuanto a la visión global sobre 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, se observa que en el proceso de evaluación existen deficiencias alcanzando el 83% entre la perspectiva del docente y el investigador, resultado estimado bajo, ante los indicadores inicio y desarrollo, por lo expuesto anteriormente los docentes investigados deben considerar que los procesos de enseñanza y aprendizaje no se limitan solamente al contexto áulico, sino que trascienden a espacios extra áulicos como el patio, la casa de los padres de familia y la comunidad en general. Es así que José María Juárez nos manifiesta que en el aula "enseñar bien implica la habilidad y el ingenio para reconstruir el currículum, rediseñar el medio ambiente y cambiar el comportamiento propio, de modo que los alumnos tengan las experiencias, recursos y apoyo necesario para desarrollar su sensibilidad, compasión e inteligencia" (Juárez, 1995, p. 39). Lo ideal sería que los docentes hagan un enlace de las actividades preparatorias con el tema que se va abordar; es decir, que los docentes tengan la habilidad y el ingenio para construir el currículum. Esto significa que, a la hora de pasar clases, haya una relación entre las actividades iniciales, el desarrollo de la clase y el cierre de la misma. Finalmente, en torno a lo mencionado, profesores y alumnos deben realizar la evaluación, percibiendo los procesos de la evaluación, no como meros requisitos formales, generadores de angustia y seriedad, sino como medios indispensables que se desean y no se temen, debe ser considerada como una experiencia de aprendizaje, valiosa y significativa que está presente en todo el proceso educativo.

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

**TABLA N° 14** Inicio

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,07</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ecuador Amazónico".

FIGURA Nº 14 Inicio



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ecuador Amazónico".

Según lo detallado en la tabla Nº 14 en cuanto al nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, periodo inicial, muestran resultados casi equitativos, pero se nota nuevamente que existen desaciertos en el indicador desarrolla estrategias didácticas con un porcentaje del 88%, en comparación con los indicadores; recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema, en un 92% cada una. Por lo expuesto los docentes investigados tienen claro que el conjunto de aspectos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje, permite al alumno desarrollar y comprender conocimientos partiendo de su medio, a la vez consideran que el aprendizaje es situado, porque la construcción de conocimientos se da sobre la base de tareas concretas en situaciones reales; en tal sentido "el aprendizaje requiere de una situación cultural y social, pues el aprendizaje y la cognición son fenómenos que se producen en situaciones reales" (Serrano,1996, p. 410). Es muy importante la consideración de los conocimientos previos de los alumnos, ya que sobre la base de aquellos se fundamentan los nuevos aprendizajes. Pero también considerar que una nueva forma de abordar los procesos de enseñanza y aprendizaje, lleva al contexto educativo innovaciones como: considerar al alumno constructor de sus conocimientos, la nueva organización del aula (grupos de trabajo, rincones de aprendizajes, utilización de módulos) y la intervención de nuevos actores en el proceso escolar.

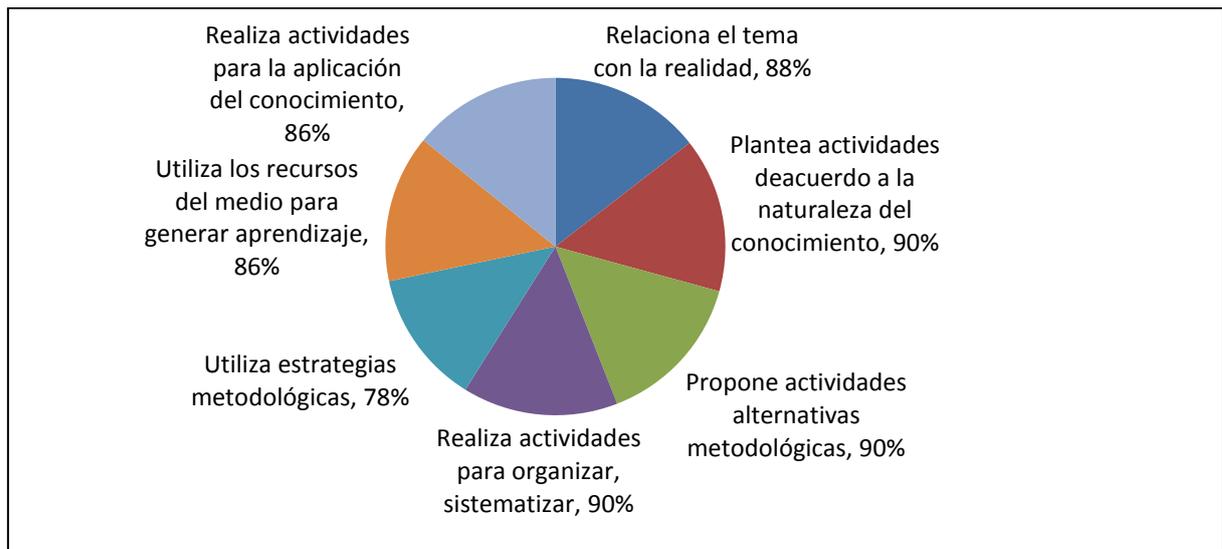
3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.

**TABLA Nº 15** Desarrollo

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,80	78%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,60	86%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>60,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,69</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 15** Desarrollo



**Fuente:** Investigación de campo realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico”.

**Elaborado por:** Medina, N. (2014).

Después de la obtención de resultados tras la aplicación del instrumento de investigación en cuanto al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, durante el proceso de enseñanza aprendizaje, en su desarrollo, se muestran resultados moderadamente satisfactorios, sin embargo al realizar la comparación entre todos los indicadores, se observa que se erra en el ítem 3.12.5 (utiliza estrategias metodológicas), manifestando un porcentaje de importancia de un 78%, pero se contradice en la cuestión propone actividades alternativas metodológicas superándole un 12% más, según lo manifestado los docentes investigados deben reflexionar que las prácticas escolares son “en esencia, procesos interactivos con tres vértices: el alumno que está

llevando a cabo un aprendizaje; el objeto u objetos de conocimiento que constituyen el contenido del aprendizaje; y el profesor que actúa, es decir, que enseña, con el fin de fortalecer el aprendizaje de los alumnos” (Coll, 1996, p.136), por otra parte los autores Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente “el educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo”. (p. 146), obviamente la no o poca utilización de estas estrategias producirán un inadecuado proceso de enseñanza aprendizaje y por consiguiente una educación deficiente, cuando la meta es lograr que los estudiantes se interesen en los contenidos tratados, en forma voluntaria y autónoma, para ello los involucrados en el quehacer educativo deben recapacitar sobre su labor y ver mecanismos que faciliten su práctica docente.

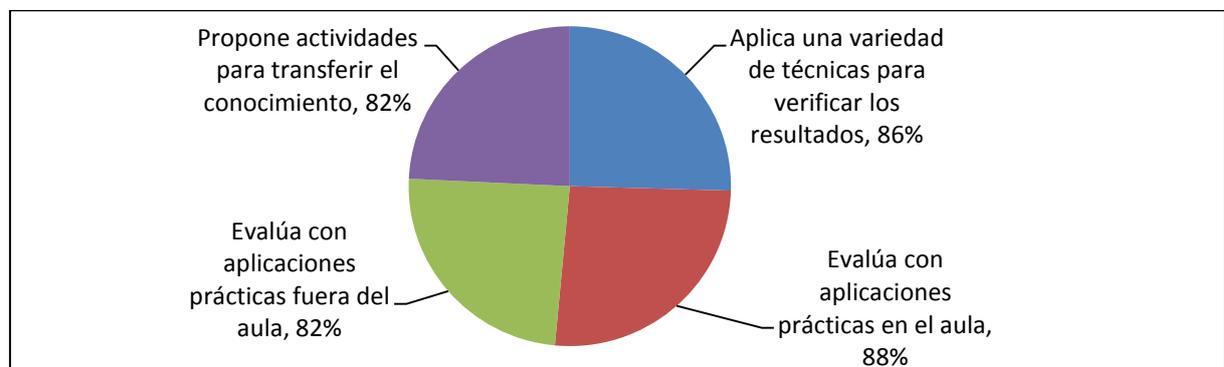
3.3.2.7 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.

**TABLA Nº 16** Evaluación

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>33,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,45</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 16** Evaluación



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Tomando en cuenta los resultados de la encuesta en cuanto al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, durante la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en su proceso de “evaluación”, encontramos que

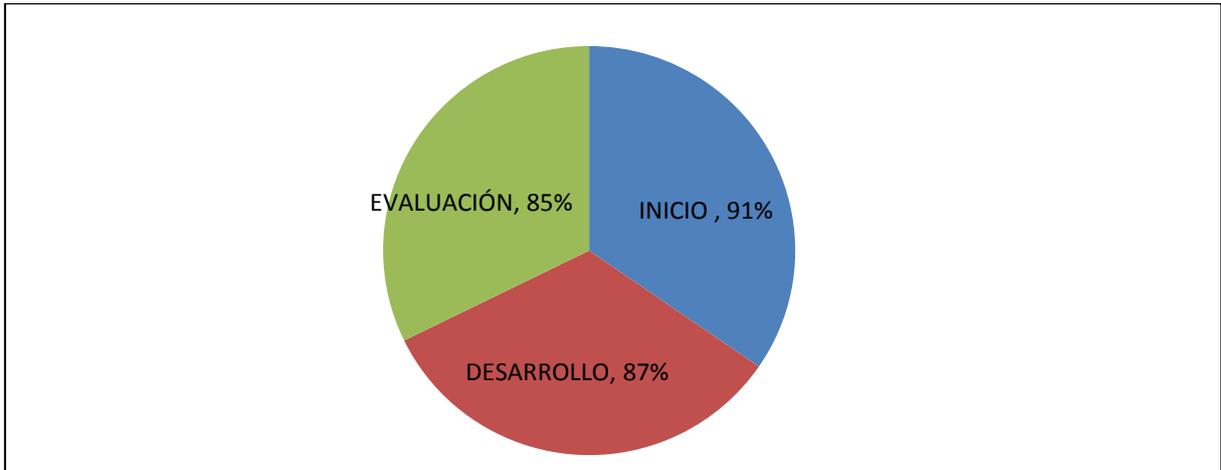
sólo un pequeño grupo (82%) le da importancia a los indicadores evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y propone actividades para transferir el conocimiento mientras que un 86% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y el 88% de los entrevistados dicen que se evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, 6% más de hacerlo fuera del aula; por lo detallado los docentes investigados deben considerar que “el proceso didáctico es una unidad planificada y de trabajo de los contenidos escolares; responde a unos objetivos definidos con mayor o menor precisión según los casos, entre una parte del programa, está formada por una serie de actividades que se suceden en un orden a menudo preestablecido, su inicio está claramente marcado y finaliza casi siempre con varias actividades más o menos formales de evaluación” (Coll,1998, p.42). Por tanto el MEE (2010) propone “evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes”. De lo que se puede concluir que la evaluación es ante todo, una práctica reflexiva propia del docente, pero sobre todo, no se ciñe exclusivamente al ámbito del aprendizaje, sino que abarca todos los aspectos que intervienen en el proceso: alumno, profesor, sistema. La evaluación práctica casi siempre valora holísticamente al estudiante en lo cognitivo, procedimental y actitudinal, para ello los centros educativos deben formular instrumentos de evaluación que implique una planeación, una ejecución y finalmente una verificación.

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

**TABLA Nº 17** Visión Global

<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.11</b>	INICIO	9,07	91%
<b>3.12</b>	DESARROLLO	8,69	87%
<b>3.13</b>	EVALUACIÓN	8,45	85%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,73</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 17** Visión Global

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

En cuanto a la visión global sobre el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en un proceso de enseñanza aprendizaje, se observa claramente que en la fase de evaluación existe falencias al considerarle un porcentaje del 85%, en comparación con la fase inicial que logró el 91%, en vista de esto se deduce que el docente investigado debe considerar que el currículo debe encaminarse a buscar respuestas pedagógicas a los problemas y expectativas de los alumnos. En tanto que, Joan Muntaner plantea que “la puesta en práctica de un proceso educativo con el objetivo de garantizar una enseñanza de calidad para todos los alumnos, requiere unos enseñantes de calidad, que sepan modificar los contextos educativos para posibilitar un aprendizaje más significativo en sus alumnos” (Muntaner, 1999, p.125-128). Para De Miguel cita que “la evaluación de la docencia o de la enseñanza aprendizaje es algo más que un proceso de recogida de información orientado a tomar decisiones con fines sumativos; constituye un proceso orientado hacia el cambio y la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución” (De Miguel, 1991, p.342). Para esto se debe tener presente que evaluar no es una acción esporádica o circunstancial de los profesores y de la institución escolar, sino algo que está muy vigente en la práctica educativa que les permite a los sujetos mejorar.

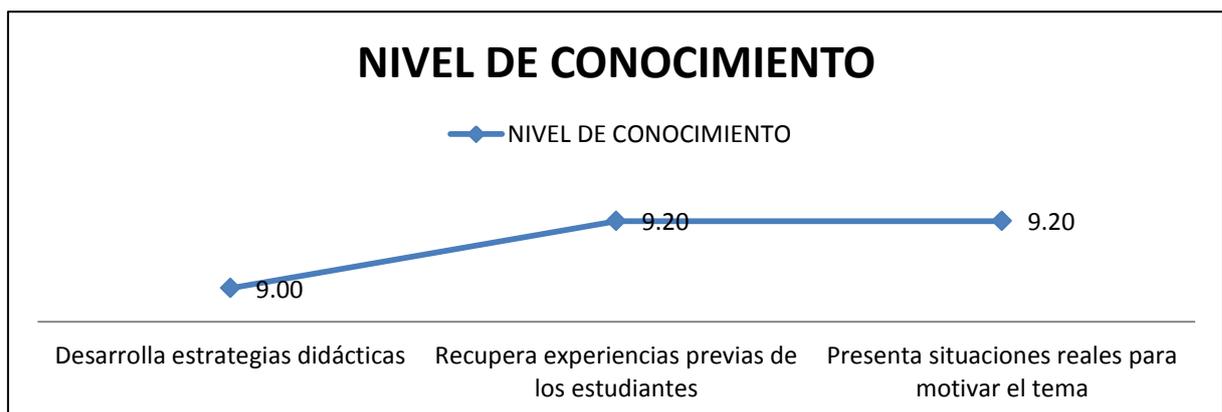
3.3.2.9 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.

**TABLA N° 18** Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,13</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA N° 18** Inicio



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Como lo demuestra la tabla N° 18 el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en su periodo inicial, decae en desarrolla estrategias didácticas otorgándole solamente el 90%, mostrando una pequeña diferencia entre los indicadores recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema, ambas con un 92%, frente a lo expuesto se deduce que el profesor tiene un lugar muy importante en el proceso de enseñanza aprendizaje, también confronta responsabilidad consigo mismo, puesto que la actividad docente constituye una experiencia de aprendizaje que contribuye a su desarrollo y a su realización social. Caballero (2003) hace referencia a al termino motivación como “una fuerza que nos impulsa a actuar hacia una meta determinada” (p. 11), todo esto con el apoyo de las múltiples estrategias didácticas aplicadas en el proceso de enseñanza aprendizaje. La labor del docente consiste en diseñar las situaciones de aprendizaje y acompañar a los alumnos en su proceso individual y

colectivo, a través de prácticas que faciliten el aprendizaje, tales como; la presentación general del tema, planteamientos de problemas, narración de experiencias, anécdotas entre otras.

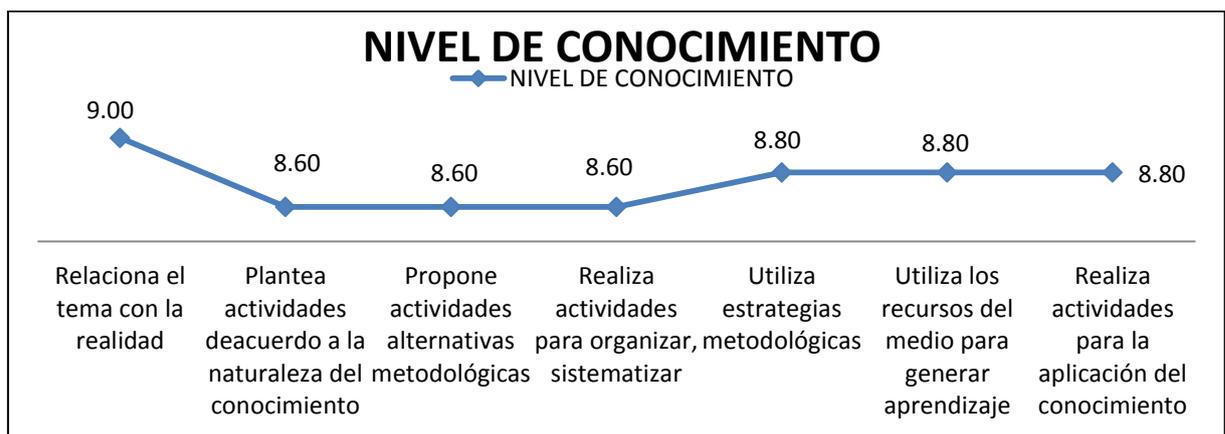
3.3.2.10 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.

**TABLA N° 19** Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,60	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>61,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,74</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA N° 19** Desarrollo



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

En la tabla N° 19 con lo referente al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en su fase desarrollo se demuestra claramente un cierto grado de desconocimiento en cuanto a las cuestiones plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, propone actividades alternativas metodológicas y realiza actividades para organizar, sistematizar; todas estas con un porcentaje del 86%; frente a

esto se deduce que los docentes investigados deben tener en consideración que durante el desarrollo del proceso docente, cada procedimiento didáctico tiene su propio valor, así como sus limitaciones; ninguno es, en sí mismo, mejor que otro. La adecuada selección, combinación y aplicación, obedeciendo a las necesidades mismas del proceso de enseñanza aprendizaje va a promover un aprendizaje más eficiente; en relación a esto Del Pozo (2000) manifiesta que “la reforma curricular en la educación que se está desarrollando en nuestro país, implica un cambio de esquemas de pensar y de actuar, es natural que los agentes de las innovaciones (docentes) deban recibir un entrenamiento especializado y permanente en aspectos que derivan de su modelo educativo” (p. 59), para ello los docentes deben apropiarse de métodos y técnicas de enseñanza y proponer estrategias de intervención en función a los diversos contextos que está inmerso el educando, promover diferentes alternativas cuando detecten aspectos que dificultan el aprendizaje de los alumnos o el desarrollo y funcionamiento de las instituciones. Es preciso involucrarse con la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica con el fin de lograr los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza aprendizaje; entre algunas de las actividades para lograr un eficaz proceso es por medio de un lenguaje claro y adecuado a las características del educando; de ser posible, siguiendo una secuencia inductiva, propiciando la elaboración de preguntas para establecer un clima de comunicación y promover la participación; utilizar ilustraciones verbales, anécdotas, experiencias, ejemplos y otros recursos no verbales.

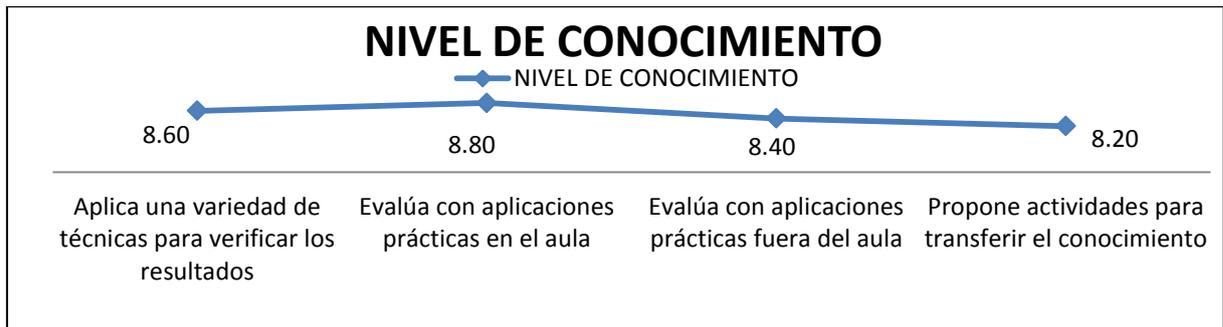
3.3.2.11 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.

**TABLA Nº 20** Evaluación

<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>34,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,50</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

FIGURA Nº 20 Evaluación



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Considerando los resultados proyectados tras la investigación con el instrumento de autoevaluación del desempeño docente en cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en su evaluación, la tabla Nº 20 detalla que los docentes prestan un cierto grado de desconocimiento en torno a la cuestión propone actividades para transferir el conocimiento con un porcentaje del 82%; ante esto se deduce que los docentes deben reflexionar que la evaluación nos permite darnos cuenta si la conducta inicial del alumno ha sido modificada efectivamente por el proceso de enseñanza aprendizaje, que en ella se reúne evidencias, tanto en los logros como en las deficiencias del proceso que realizan profesor y alumno; antes de finalizar es necesario realizar un comentario sobre los aspectos metodológicos del proceso de evaluación Casanova María Antonia plantea que el momento de abordar y decidir sobre la metodología evaluadora es crucial, “ya que su elección permitirá o impedirá la llegada a la meta”. En este sentido, la autora agrega que es sumamente importante la metodología que se elija, es decir el camino que se transitará; y concluye “antes de empezar es preciso definir y delimitar bien los pasos que se vayan a dar, previendo las tareas necesarias para llevarlos a cabo” (Casanova María, 1995, p. 123). Para concretar la evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, el modelo metodológico seleccionado debe conducir todas las decisiones y acciones, esto no significa que sea inflexible, ya que siempre estará sujeto a cambios y modificaciones en función de los requerimientos y necesidades de lo que se va a evaluar, en función a lo comentado anteriormente algunas de las estrategias a considerar es la verificación mediante la formulación de preguntas; elaboración de resúmenes y conclusiones; aplicación de ejercicios; entre otras.

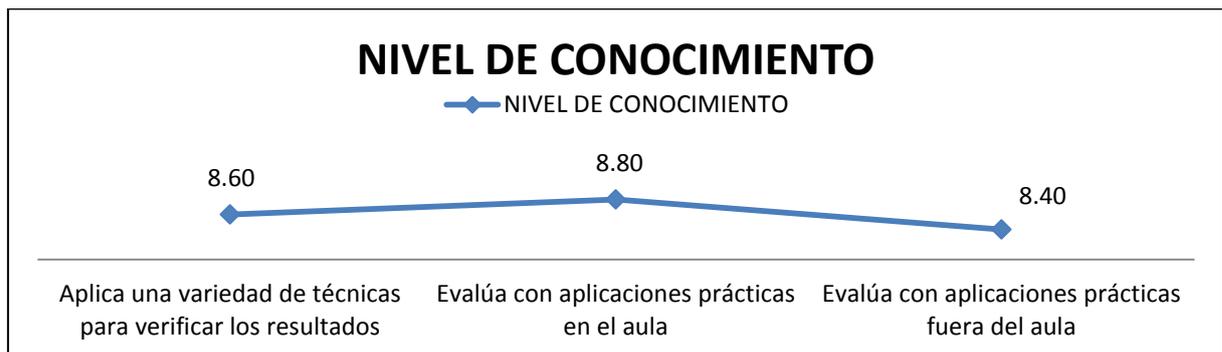
3.3.2.12 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.

**TABLA Nº 21** Visión Global

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	88%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>25,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,60</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 21** Visión Global



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

En cuanto a los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al desempeño docente investigado en cuanto a la visión global sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, se observa claramente en la tabla Nº 21, que los docentes afirman desconocer en cierto grado sobre la cuestión evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, otorgándole un porcentaje del 84% mientras que evalúa con aplicaciones prácticas en el aula mostró el 88%, deduciendo que el docente evaluado debe considerar que las tareas evaluativas se dan entorno al medio en que se desarrolla el aprendizaje (aula, patio, parque y comunidad), en cuanto “aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados”, los docentes evaluados debe tener presente que la determinación de los criterios de evaluación y los mecanismos para efectuarla previamente planificados permitirá recolectar información sobre el avance del alumno en la adquisición de conocimientos y las dificultades encontradas en el proceso de enseñanza aprendizaje; en razón de lo comentado anteriormente “la enseñanza se refuerza a alinear sus objetivos, sus

métodos y las tareas de evaluación, lo que se consigue centrándose en las actividades relacionadas con el aprendizaje que son comunes a todas las etapas de la instrucción” (Biggs, 2005, p. 16). Finalmente Rodríguez Neira considera que “la evaluación en la educación es el procedimiento que consiste en delimitar, obtener y proporcionar la información útil para juzgar decisiones posibles”. (Rodríguez, 2000, p. 37). El objetivo de la evaluación no es demostrar algo, sino mejorarlo, es decir, tomar decisiones adecuadas. Para ello los centros educativos deben tener claro que evaluar es darse cuenta de la realidad, analizar sus causas y consecuencias, verificar si el resultado alcanzado vale la pena, preguntarse ¿Qué está bien y que está mal? para corregir las deficiencias y consolidar los adelantos.

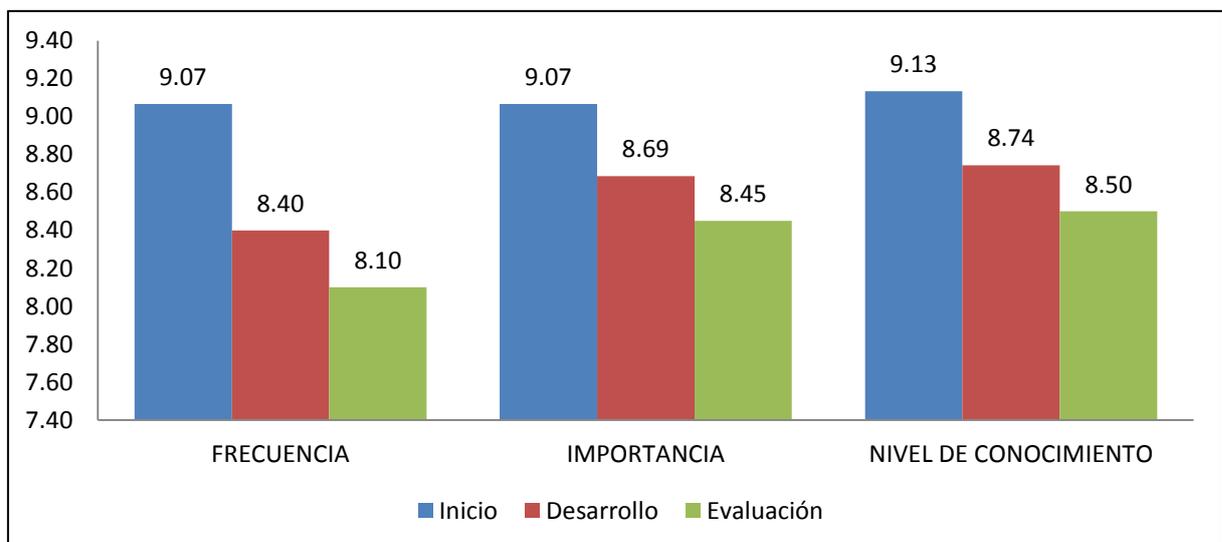
3.3.2.13 Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

**TABLA Nº 22** Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,07	9,07	9,13
Desarrollo	8,40	8,69	8,74
Evaluación	8,10	8,45	8,50

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 22** Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento en lo referente al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje donde se evalúa las actividades desarrolladas en el proceso didáctico, es notorio que la evaluación decae tanto en su frecuencia (8.10), importancia (8.45) y nivel de conocimiento (8.50). Por lo expuesto los docentes investigados deben considerar que la gestión del aprendizaje es otro de los ámbitos fundamentales dentro del desempeño del docente; esta gestión se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes por ello resulta necesario caracterizar el desempeño docente, especialmente en su quehacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación. El Ministerio de Educación de Ecuador (2011, p. 5) estima que la evaluación del desempeño docente, es “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”. Por tanto este proceso permitirá rediseñar y promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, el mejoramiento de la formación inicial docente, así como el desarrollo profesional. Para ello la gestión en los establecimientos educativos debe aplicarse tanto al aprendizaje de los estudiantes como a la satisfacción de las demandas de los distintos sectores de la comunidad educativa.

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

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

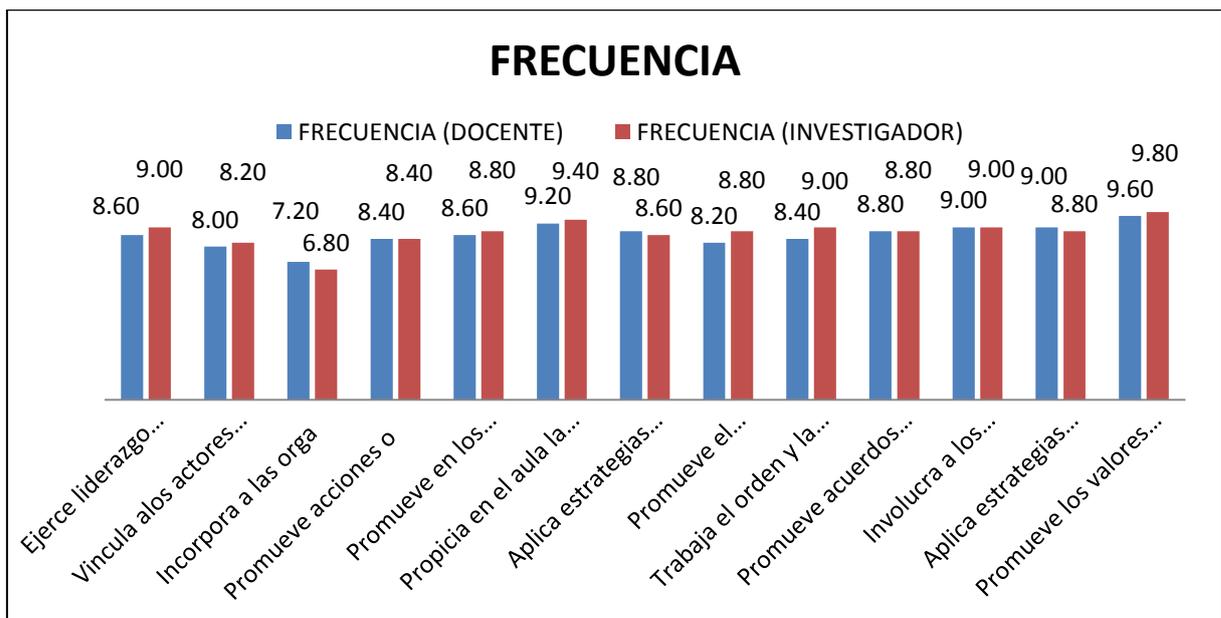
**TABLA Nº 23** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	9,00	86%	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	8,20	80%	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,20	6,80	72%	68%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	8,40	84%	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	8,80	86%	88%

4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	9,40	92%	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8,60	88%	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,20	8,80	82%	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,40	9,00	84%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	8,80	88%	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,00	90%	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	8,80	90%	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,80	96%	98%
<b>TOTAL</b>		<b>111,80</b>	<b>113,40</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,60</b>	<b>8,72</b>	<b>86%</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 23** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Después de la obtención de resultados tras la aplicación del instrumento de investigación en lo que nos compete a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador; se puede puntualizar en el indicador 4.3 incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales, obtuvo un porcentaje del 72% (docente) y 68% (investigador), puntuación que se presenta baja ante los demás indicadores, frente a lo expuesto los docentes evaluados deben considerar que las actuales reformas educativas vienen redefiniendo la participación de los actores en la educación. Así, la tarea educativa se ha ampliado no sólo a la escuela como institución y a los docentes, sino también hacia los actores como son los padres de familia, la comunidad, los niños y el colectivo social, a través de su participación activa, por ello deben progresivamente convertirse en apoyos y aliados permanentes del centro educativo; y también reflexionar que los establecimientos educativos son entidades que necesitan, de manera muy especial, un liderazgo que potencie la fidelidad y la armonía en las relaciones personales. Lorenzo (2005) al referirse a la gestión educativa considera que “el liderazgo es un fenómeno que eclosiona a partir de ciertos rasgos de la persona que resultan idóneos, en función de que la situación sea una u otra, para dinamizar a un grupo, colectivo o institución concreta y no a otra cualquiera, en la construcción de un proyecto compartido” (p. 370). El buen funcionamiento de un centro educativo exige crear alianzas con las familias de los escolares, con asociaciones de padres y madres de familia, con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, líderes de la comunidad y del nivel político, medios de comunicación; para lograr proyectos de mejora y materiales necesarios, para realizar actividades y asegurar el desarrollo exitoso de la institución.

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

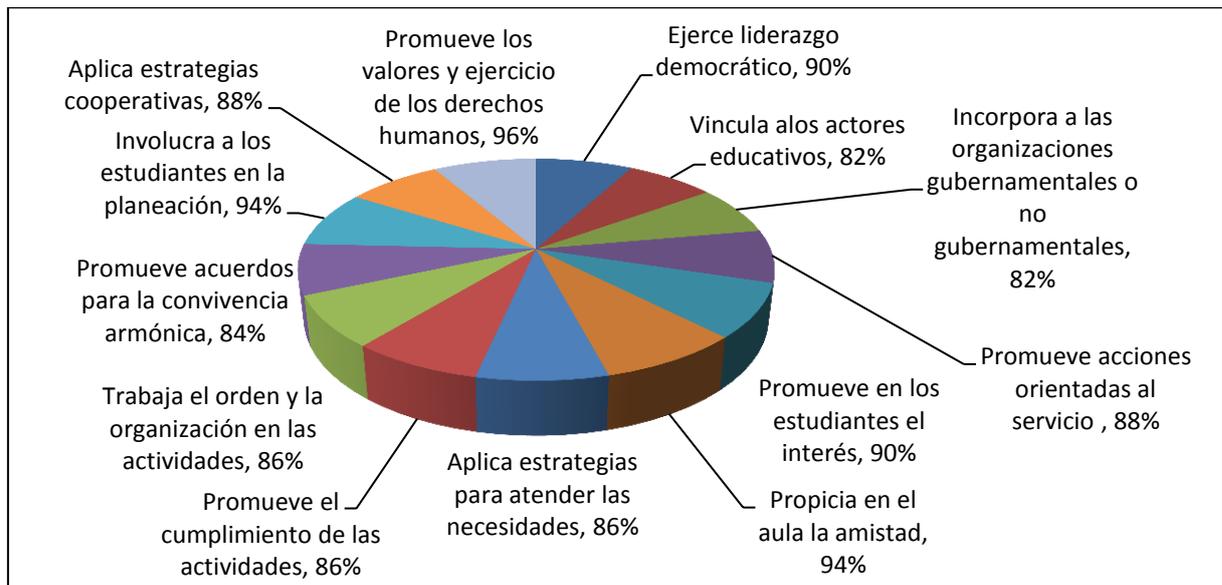
**TABLA Nº 24** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,60	86%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	86%

4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,40	84%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>114,60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,82</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 24** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en cuanto al nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se muestran moderadamente satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los indicadores 4.2 y 4.3 (Vincula a los actores educativos e Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtienen un porcentaje del 82%, puntuaciones que se encuentran bajas respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se plantea que los docentes investigados deben considerar que la principal estrategia comunicativa del líder para que la organización se renueve de forma positiva, es poner por encima la capacidad de escuchar sobre la necesidad de expresar las ideas; es hacer de la comunicación un proceso completo, no la transmisión unilateral de información; relacionando lo anterior se describe “al liderazgo como una manera de vivir, un proceso interminable que se fundamente en el conocimiento de sí mismo, la demarcación de objetivos, el trabajo en equipo, la búsqueda de nuevas oportunidades” (Lowney, 2004, p.234). Por tanto las

autoridades y docentes del establecimiento tienen la obligación prioritaria de proporcionar una educación de calidad a todos los educandos, pero no puede esperarse de ellos que suministren la totalidad de los elementos humanos, financieros y organizativos necesarios para esta tarea. Es necesaria la concertación de acciones entre el ministerio de educación y otros ministerios, la cooperación entre organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, el sector privado, las comunidades locales, los medios de comunicación, los grupos religiosos y la familia; para obtener beneficios en bien de todos.

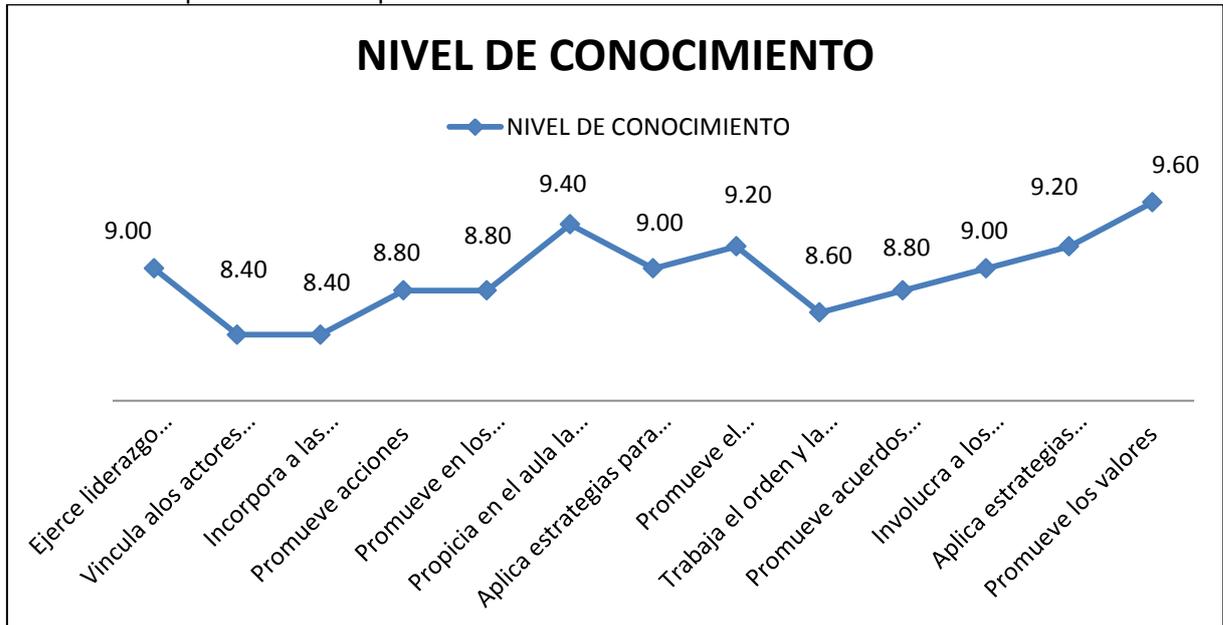
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,80	88%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>116,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,94</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Ecuador Amazónico".

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestran medianamente satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los indicadores 4.2 y 4.3 (vincula a los actores educativos e incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) obtuvieron un porcentaje del 84%, mientras que el indicador trabaja el orden y la organización en las actividades Institucional logró el 86%, puntuaciones que se encuentran bajas respecto a los demás indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente debe considerar que la gestión de las instituciones educativas debe basarse en la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa en el proceso de adopción de decisiones y que la comunicación se constituye como un ente unificador de elementos en torno a cualquier proceso humano y naturalmente, en todas las actividades organizacionales, es así que, Topete (2001) indica que “la gestión educativa es un proceso muy complejo que involucra diversos saberes, capacidades y competencias dentro de un código ético que establecen la conducción acertada de la organización hacia el logro de su misión” (p. 1). El líder por tanto debe de ser un comunicador impecable, que constantemente refuerce su faceta comunicadora, que estudie el lenguaje del grupo y sus peculiaridades, que domine el mensaje en todas sus facetas y que emplee la comunicación, reconocer que además de los docentes, padres y madres de familia, el centro educativo mantiene relación con otras personas, empresas u organizaciones que no dependen de ella, pero con las cuales es necesario establecer la debida comunicación a fin de conseguir la mayor contribución voluntaria de las mismas.

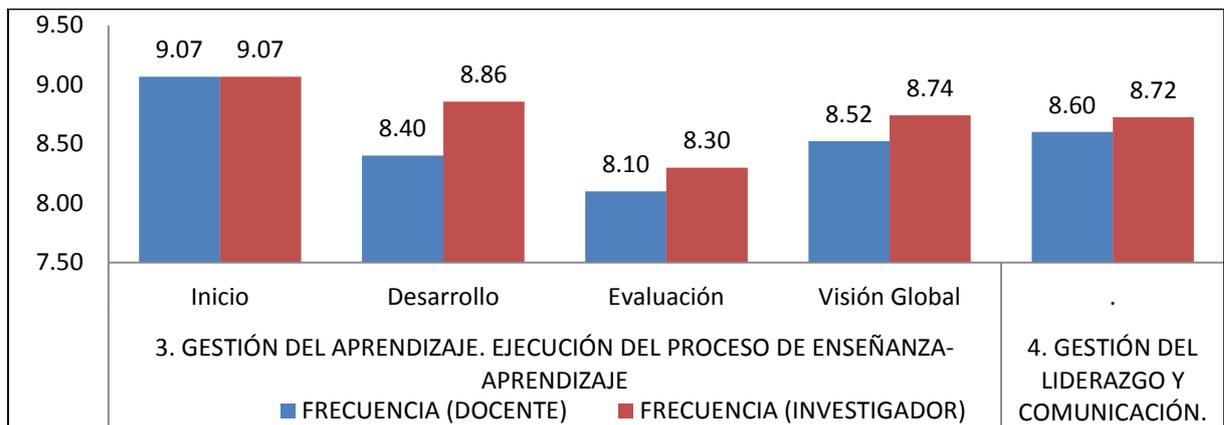
3.5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,07	9,07
	Desarrollo	8,40	8,86
	Evaluación	8,10	8,30
	Visión Global	8,52	8,74
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,60	8,72

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Luego de comparar el cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes que realiza en el aula, observamos en los resultados que en la gestión de aprendizaje en cuanto a la visión global por parte del docente evaluado manifiesta en su frecuencia cierto grado de falencias (8.52), en comparación con la gestión del liderazgo y comunicación que mostró 8.60; determinando que la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje es la que menos puntuación alcanzó como ya se lo había estimado en los cuadros anteriores (13, 17, 21); por otra parte los resultados que afloja la tabla en cuanto a la posición del investigador indican que la gestión del liderazgo y comunicación obtiene una frecuencia menor (8.72) que a la gestión del aprendizaje (8.72) observándose falencias en torno a los indicadores “vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad” e “incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales”; por lo expuesto anteriormente el docente debe considerar que la

gestión es una función que implica labores tales como la planificación, administración y supervisión, así como otras de apoyo a la docencia, investigación y comunicación. Así mismo tener presente que “la gestión es un proceso que se sustenta más en la coordinación que en la imposición y que los procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias de gestión se constituyen en un conjunto de elementos que están conexiónados entre sí, e interactúan para lograr los propósitos y fines de las instituciones educativas (Carrasco, 2002, p. 45), para finalizar los docentes, líderes o directivos institucionales de los centros educativos deben fomentar el trabajo en equipo porque permite la colaboración reciproca para alcanzar los objetivos comunes y realizar planificaciones conjuntas, a la vez reflexionar cuán importante es la colaboración de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para alcanzar una educación de calidad.

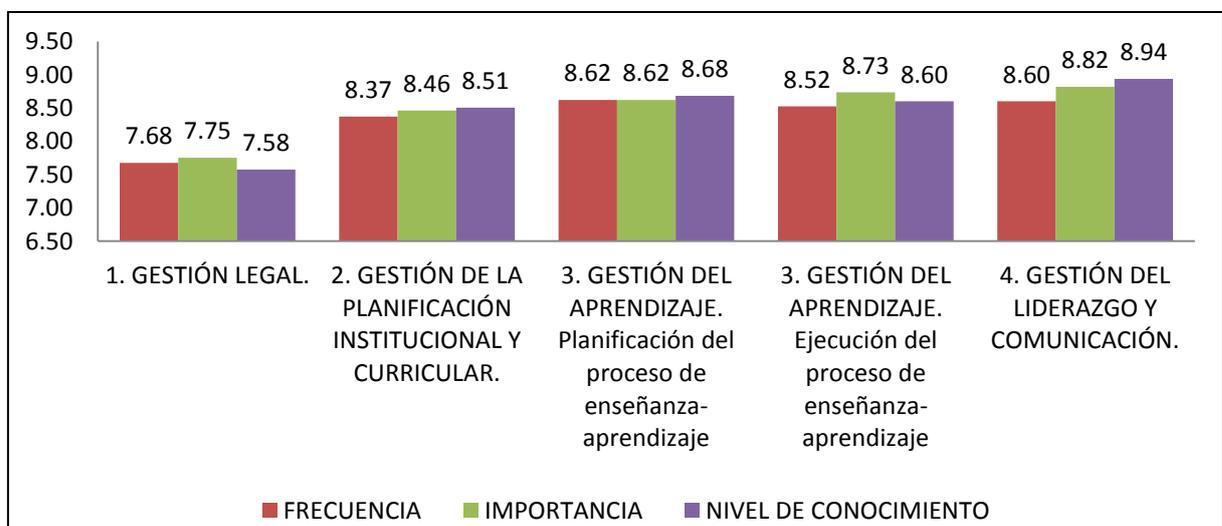
### 3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

**TABLA Nº 27** Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7,68	7,75	7,58
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,37	8,46	8,51
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,62	8,62	8,68
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,52	8,73	8,60
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,60	8,82	8,94

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

**FIGURA Nº 27** Desempeño profesional del docente (análisis global)



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Ecuador Amazónico”.

Considerando los resultados arrojados tras la investigación con el instrumento de autoevaluación del desempeño docente, en lo que se refiere a los cuatro ámbitos de la gestión, se observa visiblemente fallas entorno a la gestión legal; donde se evalúa su nivel de frecuencia (7.68), importancia (7.75), y conocimiento (7.58) que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional. En torno a esto los docentes evaluados deben considerar que la gestión de las instituciones no debe dirigirse solo hacia la estabilidad sino también hacia el cambio derivado de las transformaciones sociales, de las propuestas externas y de los programas internos de innovación, así mismo tener claro que un docente de calidad es aquel que promueve actividades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país (Ministerio de Educación de Ecuador, 2010) por ello su formación debe estar dirigida al desarrollo de competencias en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación. Consecuentemente “la eficiencia docente y la calidad académica, en general, depende en gran medida de la dirección; desgraciadamente, esta se concentra en las tareas de gestión y toma de decisiones tradicionalmente asociados al rol directivo” (Villa y Morales, 1993, p.235). Finalmente Santos Guerra estima que el buen funcionamiento de los centros, como unidades funcionales, requiere de funciones integradoras, una de ellas es la dirección, que aglutina a los participantes en torno a un proyecto, que evita la disgregación y que impide el caos organizativo (Santos, 2003, p.42). Para ello la gestión en los centros educativos debe promover el desarrollo institucional incorporando mecanismos de evaluación interna que permitan conocer su funcionamiento, detectar problemas y corregir errores.

## **CONCLUSIONES**

Se debe tener claro que como ecuatoriano se está regido por la Constitución de la República del Ecuador (2008) y en el sistema educativo por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento, que son sustentados por el Código de la Niñez y la Adolescencia, y políticas como el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015 que propone mecanismos para mejorar la calidad educativa en nuestro país. A nivel institucional se cuenta con el Código de Convivencia Institucional, en este aspecto se nota poca participación en la elaboración y aplicación del mismo, siendo esto un factor negativo porque es considerado como una herramienta que incluye acuerdos para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.

En el ámbito educativo el Plan de gestión de riesgo está enfocado a propiciar transformaciones en las relaciones de los grupos humanos con sus entornos en condiciones de riesgo; a través de procesos dinámicos que incluyan conceptualizaciones, contextualizaciones y proyecciones que animan la educación en la temática específica de la reducción del riesgo, buscando en los estudiantes lo que deben conocer y saber realizar en caso de desastres naturales o provocados; su desconocimiento y poca importancia puede provocar consecuencias en lo posterior.

Se observa claramente que los docentes cumplen con todo el proceso didáctico; actividades previas, desarrollo del contenido y cierre de la temática, pero en esta última se han observado falencias. El proceso de evaluación es una de las variables más importantes en los procesos de enseñanza aprendizaje; sin embargo, los profesores no solo ignoran tal importancia en la formación de los estudiantes, sino, que, además, desconocen los diferentes instrumentos de evaluación y la importancia de la retroalimentación.

Las ONGs son instituciones que apoyan al desarrollo de la sociedad y a la ayuda social, por lo que estas instituciones elaboran programas y proyectos con esta misión; estas organizaciones no sólo difunden sus mensajes con campañas de sensibilización, exposiciones sobre el Tercer Mundo, conferencias, sino que además elaboran una serie de materiales educativos que se pueden incorporar a las distintas programaciones del aula de manera transversal. La incorporación de las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales, es un mecanismo que la institución debe poner en consideración para desarrollar sus propósitos.

Se concluye que a nivel institucional, la gestión educativa debe afectar a la globalidad de la institución, integra todas los cuatro ámbitos de gestión; legal, que orienta y promueve el mejoramiento institucional y da cumplimiento a la misión visión; de planificación institucional y curricular, donde se asegura la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; de aprendizaje, que promueve la participación de los actores educativos en las actividades escolares y en la toma de decisiones y; por último la gestión de liderazgo y comunicación; que ayuda a contribuir de forma real a la consecución de los objetivos y crea los espacios para visualizar las oportunidades y las amenazas que infunden en la institución.

## **RECOMENDACIONES**

En la elaboración del nuevo Código de Convivencia Institucional se debe hacer partícipes a todos los miembros de la Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico” (directivos, padres y madres de familia y estudiantes) e involucrarlos en la toma de decisiones en favor del mejoramiento de la institución.

Se debe elaborar con los miembros de la comunidad educativa, el plan institucional de gestión de riesgos, con el fin de proteger la vida e integridad de sus integrantes y asegurar la continuidad de la educación en situaciones de emergencia, a la vez fomentar una institución informada, capaz de reducir el riesgo a desastres.

El cuerpo docente, técnico y administrativo la Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico” debe actualizarse permanentemente en los cambios e innovaciones pedagógicas actuales a través de capacitaciones y cursos de desarrollo profesional otorgados por el Ministerio de Educación del Ecuador (SIPROFE).

Crear espacios de diálogo e intervención entre docentes, autoridades educativas, la comunidad y las organizaciones, a través de capacitaciones permanentes sobre temas relacionados con la educación y organización, y la intervención en reuniones que organiza la comunidad. Se debe tener en cuenta que la participación, coordinación y compromiso de las autoridades educativas, docentes, padres de familia, niños, dirigentes de las organizaciones y personeros de ONGs, y no ONGs en la realización de proyectos permitirá el éxito en los procesos administrativos y pedagógicos del establecimiento.

En la institución educativa se requiere de acciones planeadas, sistemáticas e intencionadas dentro de un esquema de gestión que la convierta en una organización autónoma, orientada por proyectos conjuntos, valores comunes, metas y objetivos claramente establecidos y compartidos. Por tal razón el director debe dinamizar el trabajo en equipo de los docentes, permitiendo el mayor aprovechamiento de las experiencias e innovaciones pedagógicas, para alcanzar de esta manera el adelanto institucional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, L. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Tercera Edición. México. Editorial Trillas.

Altablero, (2007). *La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación*, Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalue-35860.html>

Asamblea constituyente (2008). *Constitución del Ecuador*

Asamblea constituyente (2011). *Ley orgánica de educación intercultural*. Ecuador.

Avalos, B. (2009). *La inserción profesional de los docentes*. Revista de curriculum y formación del profesorado Nº 13, p. 43-59

Branson, M. (2010). *Leading Educational Change Wisely. Totterdam (The Netherlands): Sense Publishers*, p.3. London.

Caballero, A. (2003). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Autónoma de Nuevo León.

Casanova, M. (1995). *Manual de evaluación educativa*. Madrid. La Muralla.

Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional* (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. Perú.

Carrasco, J. (2004). *Una didáctica para hoy: cómo enseñar mejor*. Madrid. España. Ediciones RIALF S.A.

Conferencia Iberoamericana de Educación (2003). *Habilidades y competencias de los docentes para una nueva escuela*. Bolivia. Recuperado de [http://www.iin.oea.org/.../v\\_conferencia\\_iberoamericana\\_de\\_ministras.htm](http://www.iin.oea.org/.../v_conferencia_iberoamericana_de_ministras.htm)

Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Instituto de Pedagogía Popular (IPP) Lima. Perú.

Coll, C. (1996). *Aprendizaje Escolar y Construcción del Conocimiento*. Buenos Aires, Barcelona, México, Paidós Educador, cuarta impresión.

Coll, C. (1998). *La Teoría Genética y los Procesos de Construcción del Conocimiento en el Aula*. México, Primera edición. Paidós Educador.

Contreras, J. (1990). *El currículo como formación*. Barcelona.

Davini, M. (1997). *La formación docente en cuestión: política y pedagogía*. Buenos Aires. Paidós.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Del Pozo, H. (2000). *La educación como pilar fundamental del desarrollo y seguridad nacional*, (Tesis de maestría inédita). Instituto de Altos Estudios Nacionales. Quito, Ecuador.

Diccionario de la Real Academia Española (2001). Vigésima segunda Edición. Madrid. España.

Dorsch, F (1985). *Diccionario de psicología*. Quinta Edición. Editorial Herder.

Dolan, S. y Martín, I. (2000). *Los diez mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona. España.

Dubet, F. (1997). *Escuela familia*. Paris. Textual.

Educarchile (2013), *¿Qué son las competencias?* Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/Portal.Base/Web/verContenido.aspx?ID=136996#>

Enríquez V, J. (1998). *Relación entre el auto concepto, la ansiedad ante los exámenes y el rendimiento académico*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

EL Comercio, (2009). *Formación docente: un requisito de la calidad*, p. 4 Quito. Ecuador.

El Mercurio, (2011). *Viene nueva organización educativa*, p .9. Cuenca. Ecuador.

Fierro, C. (1999). *Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción*. México. Paidós.

Filp, J. (1996). *Demandas que surgen de la Diversidad Cultural y la Heterogeneidad*. Santiago de Chile. UNESCO.

Giroux, H. (2001). *Cultura, política y práctica educativa*. Graó. Barcelona.

Gilbert, J. (1997). *Introducción a la Sociología*. LOM. Santiago.

Goodson, I. (2000). *El cambio en el currículo*. Barcelona. Octaedro.

Gómez, M, Mir, V. y Serrats, M. (2004). *Propuestas de intervención en el aula*. Séptima Edición. Madrid. Narcea.

Guadamuz, L. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: Biblioteca del Normalista/ SEP.

Guardia, S. (2012). *Qué es la planificación estratégica. Definición y tipos de estrategias*. Recuperado de [http://www.mailxmail.com/que-es-planificacion-estrategica-definicion-tipos-estrategias\\_h](http://www.mailxmail.com/que-es-planificacion-estrategica-definicion-tipos-estrategias_h)

Graterol, Ch. (2001). *Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Carabobo.

Haro, L. (1990). *Psicología de las relaciones humanas*, Ediciones Porrúa, novena edición. México.

Hargreaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times. Teacher's work and culture in the Postmodern Age*. London: Cassell

Ibid, y Prawat, R. (1992), *Teachers' Beliefs about Teaching and Learning: A Constructivist Perspective*, vol. 100.

Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003). *El perfil del educador*. Revista ciencias de la Educación, 21, p. 146.

Juárez, J. (1995). *Aspectos Psicológicos y Pedagógicos de la Actual Reforma Educativa*. La Paz. Bolivia.

Lavell, Allan. (2007). *Documento, Consideraciones en torno al enfoque, los conceptos y los términos que rigen con referencia a la reducción del riesgo y la atención de desastres en los países Andinos miembros del CAPRADE. PREDECAN*.

Latiesa, M. (1992). *La deserción universitaria, desarrollo de la escolaridad en la enseñanza superior. Éxitos y fracasos*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid. España.

La Hora (2009), *Liderazgo educativo*. p .8. Loja. Ecuador.

López, L. (1996). *La formación de recursos humanos desde y para un contexto de diversidad étnica, lingüística y cultural*. Santiago de Chile. UNESCO.

Lowney, C. (2004). *El liderazgo al estilo de los jesuitas*. Bogotá: Editorial Norma S.A.

- Lorenzo, M. (2005). *El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales*. España.
- Marcano, A., Trestini, M. (1998). *Reajuste del perfil profesional*. Universidad de Carabobo.
- Mejía, F y Sierra Y, (2008). *Metodología para el seguimiento cualitativo a escuelas con énfasis en situaciones áulicas*. México: CEE.
- Mellado, E. (1991). *Las interacciones maestro alumnos y el rendimiento escolar*. Universidad Pedagógica Nacional. Tamaulipas. México.
- Menguzato y Renau (1995). *La dirección estratégica de la empresa un enfoque innovador*. Madrid: Caparrós.
- Miguel, M. de (1991). *Utilización de indicadores de evaluación de la docencia universitaria*. Madrid. España.
- Ministerio de Educación (2012). *Guía para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*, Quito. Ecuador. Primera edición.
- Ministerio de Educación (2006). *Plan decenal de educación 2006-2015*. Ecuador
- Ministerio de Educación (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica*. Ecuador.
- Ministerio de Educación (2010). *Nuevo modelo de gestión del sistema educativo*. Ecuador.
- Ministerio de Educación (2011). *Estándares de la calidad educativa*. Ecuador.
- Ministerio de Educación (2012). *Autoevaluación institucional. Aplicación piloto Zona 7, documentos 1 y 2 (inédito)*. Ecuador.
- Miranda, L. (2008). *Factores asociados al rendimiento escolar y sus implicaciones para la política educativa del Perú*. Santiago de Chile: Salesianos Impresores S.A.
- Morrisey, G. (1993). *El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación*. Madrid, España: Ed. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Moscópulos, M. (1994). *Administración organizacional educativa. Programas de educación a distancia*, Universidad Católica del Norte. Chile.

Murillo, J. (Coord.). (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá. Convenio Andrés Bello.

Namo de Mello, G. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México: Biblioteca del Normalista/ SEP.

Page, M. (1990). *Hacia un modelo causal del rendimiento académico*. Centro de publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia (CIDE). Madrid. España.

Peroza, W. (2000). *Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Carabobo.

Pérez Gómez, A. (1994). *La cultura escolar en la sociedad posmoderna, Cuadernos de pedagogía*, 225; pp.80-85.

Román, M. (2008). *Investigación latinoamericana sobre enseñanza eficaz*. Santiago de Chile: Salesianos Impresores S.A.

Sander, B. (1996). *Gestión Educativa en América Latina. Construcción y reconstrucción del conocimiento*. Buenos Aires-Argentina,. Editorial Troquel.

Sánchez, J. (2000). *El siglo de la ciencia*. Madrid. Taurus.

Santos, M. (2003). *Trampas en educación. El discurso sobre la calidad*. Madrid. La Muralla.

Serrano, S. (1996). *Reforma Educativa Boliviana, Ley N° 1565, 7 de julio de 1994*. Cochabamba. Bolivia. Editorial Serrano Ltda.

Silva, M. (1999). *Los marcos de la práctica curricular*. Revista enfoques educacionales Vol.1 N° 1. Departamento de Educación, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.

Silva Pereira Z. (2011). *El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Andina Simón Bolívar. Huaquillas, El Oro.

Suárez B. (2012). *La migración en Ecuador y su impacto en la familia y la escuela*. (Tesis doctoral inédita). Universidad de Santiago de Compostela.

Topete, C, Cerecedo, M.T. (2001). *El ejercicio del poder como transformación y conflicto en los centros educativos*. Universidad de Colima. Manzanillo.

Torres, J. (1996). *Currículum Oculto*. Madrid. España, Editorial Morata. Quinta edición.

Torres M. (2005). *Dinámica de grupos en formación de formadores. Casos prácticos*. Ed. Herder. España.

Tituaña, A. (2013). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

UNICEF, (2010) *Observatorio de los derechos de la Niñez y Adolescencia*. Informe 2010.

UNESCO, (2007). *Educación y nuevas tecnologías: Uso de las TIC como herramientas de una educación inclusiva y de calidad*. Recuperado de [http://www.workman.cl/unesco/.../informe\\_seminario\\_escuelas\\_asociadas\\_2007.pdf](http://www.workman.cl/unesco/.../informe_seminario_escuelas_asociadas_2007.pdf)

Vergara, M. (2005). *Significados de la práctica docente que tienen los profesores de educación primaria*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad y Cambio en Educación N° 3, p. 687-697.

Villa, A. y Morales, P. (1993). *La evaluación del profesor. Una visión de los principales problemas y enfoques de diversos contextos*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Graficas Santamaría.

Yufra, M. (2006). *La gestión educativa*. Recuperado de <http://lageducativa.blogspot.com/>

Zambrano L, A. (2006). *Tres tipos del saber del profesor y competencias: una relación compleja*. Universidad de los Andes. Venezuela.

## PROPUESTA

<b>AMBITO:</b>	LEGAL <input checked="" type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>
<p><b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b> La nueva realidad social marcada por la pluralidad y la diversidad convierte las relaciones de convivencia en la escuela en una de nuestras prioridades y de la comunidad educativa en conjunto. Nuestros jóvenes construyen su personalidad a través de la educación, en un proceso en el que la socialización es clave para su desarrollo futuro.</p> <p>El diseño de la presente propuesta se fundamenta en los resultados obtenidos de la investigación realizada en la Unidad Educativa Fiscomisional "Ecuador Amazónico", la que permitió detectar las principales falencias pedagógicas de los profesionales que ejercen la docencia en este establecimiento; notándose claramente que en el ámbito de la gestión legal es donde se visualiza el problema en cuanto a participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional. Se debe recordar que la participación es un factor de calidad para el sistema educativo y un instrumento básico para la formación de ciudadanos y ciudadanas autónomos, libres, responsables y comprometidos con los principios y valores de la Constitución.</p> <p>Por otra parte señala Fernández Enguita que " la convivencia en la escuela ha pasado en poco tiempo a convertirse en la preocupación básica del profesorado y una de las principales de las familias" (Fernández E. 2001, p. 12). Debido a esto hay que tener presente que el trabajo en los centros educativos es una tarea que implica al conjunto de la comunidad educativa. Sus diferentes miembros se enfrentan cada día con su labor. En algunos casos estas tareas debe realizarse en un contexto o ambiente poco agradable o poco favorecedor. En manos de los agentes educativos está la posibilidad de mejorar este ambiente para facilitar la labor prioritaria: enseñar y aprender. Así podrán dedicar todas sus energías a seguir con éxito el proceso educativo que es el objetivo que se persigue. Este estudio sin duda servirá para tomar las medidas que nos ayuden a conseguir la mejora en el clima de convivencia en el centro educativo, promoviendo las relaciones internas entre</p>	

los sectores de la comunidad educativa, lo que, en definitiva, contribuirá al desarrollo de una educación de calidad.

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:** Propuesta para fortalecer la conexión entre la familia y los diferentes agentes educativos de la Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico”.

**OBJETIVO:** Transmitir la importancia de la convivencia entre los diferentes agentes educativos, mediante reuniones dirigidas con el fin de generar mecanismos de mediación y así mejorar y prevenir los conflictos que puedan surgir en el proceso educativo.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
Socialización de la propuesta a los directivos, docentes y padres-madres de familia de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversatorio sobre la propuesta: Propuesta para fortalecer la conexión entre la familia y los diferentes agentes educativos de la Unidad Educativa Fiscomisional “Ecuador Amazónico”.</li> <li>• Comentarios</li> <li>• Conclusiones del tema.</li> <li>• Planteamiento de compromisos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autor de proyecto</li> <li>• Docentes</li> <li>• Padres y madres de familia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 08 de Septiembre del 2014 se realizará la socialización de la propuesta con los directivos, docentes y padres-madres de familia de la institución.</li> <li>• Asistencia de los participantes, docentes y directivos.</li> </ul>
Taller N° 1. La empatía en los miembros del grupo.	<p><b>Motivación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo, bienvenida y felicitación por su asistencia puntual.</li> <li>• Dinámica: El trueque de un secreto.</li> <li>• Explicación y desarrollo de la dinámica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expositor</li> <li>• Docentes</li> <li>• Estudiantes</li> <li>• Padres y madres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo individual.</li> <li>• Trabajo en gran grupo.</li> <li>• Reflexión personal.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mensaje de la dinámica.</li> </ul> <p><b>Presentación del tema:</b> La empatía en los miembros del grupo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción (conversación y manifestación de experiencias).</li> <li>• Lectura: La empatía en los miembros del grupo.</li> </ul> <p>La empatía es el reconocimiento cognitivo y afectivo del estado de ánimo de una persona por parte de otra. Supone comprensión profunda, intelectual y emocional, de la situación vital del otro. Aunque hay autores que dan más importancia a los aspectos cognitivos y otros a los aspectos emocionales, en general, en nuestros días se reconoce la relevancia de las dos vertientes. Comoquiera que sea, nos hallamos ante un constructo de gran trascendencia en las relaciones humanas, cuyas implicaciones se dejan sentir en todos los ámbitos: familia, escuela, trabajo y sociedad. La empatía permite experimentar de forma vicaria los estados emocionales de otras personas y es crucial en muchas formas de interacción social adaptativa (Moya-Abiol, Herrero y Bernal 2010, p.89).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comentar sobre aspectos del tema.</li> </ul> <p><b>Trabajo en grupos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subdividir al grupo en grupos pequeños, donde se trabajaran los puntos del taller.</li> <li>• Se seleccionará los participantes y los grupos que defenderán los</li> </ul>	<p>de familia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una sala con sillas.</li> <li>• Bolígrafos</li> <li>• Papeletas</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores de punta gruesa</li> <li>• Cinta adhesiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición oral.</li> <li>• Debate.</li> <li>• El 22 de Septiembre del 2014 se realizará el taller sobre “La empatía en los miembros del grupo”.</li> </ul>
--	--	--	--

	<p>puntos asignados para discutirlos en la plenaria</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Señalar el tiempo exacto para la exposición y la discusión de cada subtema, la elaboración de tareas específicas, la presentación de las mismas y las conclusiones finales. Asimismo, se incluyen las actividades relativas a descansos cortos, tiempo para el refrigerio.</li> <li>• Cada subgrupo preparará la logística y los recursos que utilizará (videos, rotafolio, material de apoyo, marcadores) .</li> <li>• Transcurrido el tiempo asignado, se pasa a un representante de cada mesa a que exponga su material.</li> </ul> <p><b>Conclusiones y Mensaje</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Después que los representantes de cada mesa han hecho su exposición, el expositor cierra el taller, profundizando sobre los tópicos tratados e indagando sobre el tema tratado.</li> <li>• Compartir las conclusiones.</li> <li>• Redactar un mensaje y leerlo como compromiso.</li> </ul>		
<p>Taller N° 2. La colaboración entre maestros/maestras y padres/madres para atender a la diversidad en las instituciones</p>	<p><b>Ambientación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo de bienvenida.</li> <li>• Conversación acerca de la sesión anterior.</li> <li>• Dinámica de ambientación: Autorretrato.</li> <li>• Explicación y desarrollo de la dinámica.</li> <li>• Mensaje de la dinámica: ¿Cómo nos hemos sentido al hablar al</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expositor</li> <li>• Docentes</li> <li>• Padres y madres de familia</li> <li>• Estudiantes</li> <li>• Imágenes</li> <li>• Fotografías</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura y reflexión individual.</li> <li>• Posicionamiento individual razonado.</li> <li>• Discusión en pequeño grupo y grupo clase.</li> </ul>

<p>educativas.</p>	<p>grupo de nuestro yo? ¿Cómo se han sentido los otros al escuchar a los compañeros? ¿Cómo valoramos la actividad?</p> <p><b>Presentación del tema</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Breve introducción al tema, en base a un ejemplo.</li> <li>• Procesamiento del mensaje.</li> </ul> <p><b>Trabajo en grupos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación de los grupos.</li> <li>• Asignación del trabajo.</li> <li>• Lectura comentada: Relación familia- maestro.</li> </ul> <p>El maestro/maestra para los padres y madres es un especialista y a menudo un rival y a veces trata de pasarle la responsabilidad. Con frecuencia los educadores, sin querer asumen el papel de la “buena madre” o “buen padre” que sabe hacerse obedecer por el niño y sabe “sacar algo bueno de él”, lo que no hace más que aumentar la tendencia de la mayor parte de los padres naturales de sentirse culpables o impotentes ante las dificultades de su hijo.</p> <p>Se trata de conseguir lo contrario, reforzar su propia imagen como padres, valorándola como valiosa e insustituible, diferente a la de cualquier adulto. El maestro no es sustituto de la familia.</p> <p>El profesor ve a veces a los padres como una carga, porque interfieren</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recortes de revistas</li> <li>• Simbólicas que puedan sugerir distintas emociones</li> <li>• Pizarra</li> <li>• Hojas de papel</li> <li>• Lápices</li> <li>• Papelógrafos</li> <li>• Marcadores de punta gruesa</li> <li>• Cinta adhesiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesta en común.</li> <li>• Consenso grupal.</li> <li>• El 13 de octubre del 2014 se realizará el taller “La colaboración entre maestros/ maestras y padres/ madres para atender a la diversidad en las instituciones educativas”.</li> </ul>
--------------------	--	--	--

	<p>en lo que ellos enseñan. Por ello hay que aclarar esas ambigüedades y hacer peticiones y demandas específicas de padres a maestros y de maestros a padres (Soto R. e Hinojo F, 2004, p.194).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportes individuales para desarrollar la actividad propuesta.</li> </ul> <p><b>Plenaria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición del trabajo</li> <li>• Reflexiones</li> <li>• Compromisos</li> <li>• Invitación para la próxima reunión.</li> </ul>		
<p>Debate: La comunicación efectiva, activa y empática.</p>	<p><b>Motivación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo y bienvenida.</li> <li>• Dinámica de integración: ¿Cómo soy?</li> <li>• Explicación y desarrollo de la dinámica.</li> <li>• Puesta en común sobre la dinámica, comentando las siguientes preguntas: ¿Cómo nos hemos sentido? ¿Nos cuesta encontrar valores positivos de nosotros mismos/as? ¿Qué imagen propia tenemos? ¿Nos aceptamos y queremos?</li> </ul> <p><b>Presentación del tema</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anunciar el tema: La comunicación efectiva, activa y empática.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expositor</li> <li>• Docentes</li> <li>• Padres de familia</li> <li>• Estudiantes</li> <li>• Hojas de papel</li> <li>• Lápices</li> <li>• Imperdibles</li> <li>• Marcadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas: Juego de interacción, trabajo individual y grupal, exposición, plenaria, síntesis, reflexiones, compromisos.</li> <li>• El 17 de noviembre del 2014 se realizará el debate sobre “La comunicación efectiva, activa y empática”.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar una breve introducción, dar instrucciones generales y situar al grupo mentalmente en el debate.</li><li>• Describir la actividad, dando las instrucciones que rigen a los participantes, cerciorándose de que han sido comprendidas por todos.</li><li>• Conformar grupos en pro y en contra de los planteamientos. “Elementos que empeoran la comunicación” y “Recursos que facilitan una buena comunicación”</li><li>• Formular la primera pregunta y dar la palabra en orden a los participantes.</li><li>• Resumir las argumentaciones y extraer lo positivo de las diversas aportaciones.</li></ul> <p><b>Conclusiones y Mensaje</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Compartir las conclusiones a las que han llegado acerca de la importancia de la comunicación efectiva, activa y empática.</li><li>• Expresar o escribir en el pizarrón un mensaje del tema de la presente sesión.</li></ul>		
--	--	--	--

<p>Taller Nº 3 La práctica de valores como el respeto, la solidaridad, la tolerancia, la paz, la justicia, la equidad y la democracia.</p>	<p><b>Ambientación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saludo de bienvenida</li> <li>• Dinámica: Una situación conflictiva (Un caso de robo).</li> </ul> <p>“En el Instituto se están cometiendo toda una serie continuada de robos. Los afectados son los alumnos de 10º Año de Educación Básica, que han sido amenazados con daños mayores si hacen algo.</p> <p>Padres y profesores están indignados por lo que ocurre, pero nadie dice nada sobre los agresores y por tanto las medidas a tomar son variadas. Han amenazado con cerrar el instituto y con hacer registros a todos los alumnos.</p> <p>María, alumna de 9º, conoce a los ladrones. Son alumnos de 8º y de 9º de básica, y quien los capitanea es amigo de ella. Ha comentado con su amigo que está muy mal que les roben y, sobre todo, que lo amenacen; el jefe le ha dicho que se meta en sus asuntos si quiere que sigan siendo amigos. María se está planteando si debe decir lo que sabe para que termine de una vez esta situación desagradable para todos. Pero si los denuncia, su amigo, que está considerado como un buen alumno, será expulsado, dada la gravedad de los hechos; si calla el daño puede ser aún mayor (Pascual, A. 1988, p.42).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicación y desarrollo de la dinámica:</li> <li>• Mensaje de la dinámica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expositor</li> <li>• Docentes</li> <li>• Padres de familia</li> <li>• Estudiantes</li> </ul> <p>Hoja fotocopiada para cada participante con el problema moral propuesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura y reflexión individual.</li> <li>• Posicionamiento individual razonado.</li> <li>• Discusión en pequeño grupo y grupo clase.</li> <li>• Puesta en común.</li> <li>• Consenso grupal.</li> </ul> <p>El 15 de diciembre del 2014 se realizara el taller “La práctica de valores como el respeto, la solidaridad, la tolerancia, la paz, la justicia, la equidad y la democracia”.</p>
--	--	---	--

	<p><b>Individualmente:</b> (15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lee el texto sobre la práctica de valores, el respeto, la solidaridad, la tolerancia, la paz, la justicia, la equidad y la democracia (M.E.E., 2004, p.69).</li></ul> <p>Uno de los aspectos más importantes en la convivencia social es la práctica de valores. El respeto a sus padres, maestros, compañeros y vecinos, la solidaridad con quienes la necesitan; el saber escuchar y respetar las opiniones y prácticas de los demás, el no reproducir la violencia sino trabajar por la paz, la justicia y la igualdad son valores que los niños y adolescentes deben aprender diariamente de los adultos, especialmente de los maestros, no solo de las enseñanzas teóricas sino de la práctica permanente de esos valores.</p> <p>El momento en que los niños sienten, reflexionan y asimilan esos valores, se van a sentir obligados a actuar de la misma manera con sus semejantes.</p> <p>Si la familia y la escuela no son capaces de transmitir esos valores a sus hijos o alumnos, no serán capaces de exigir de ellos la práctica de los mismos. (M.E.E., 2004, p.69).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Escribir en tarjetas un ejemplo personal con respecto a la práctica de cada uno de los valores mencionados en el texto para facilitar la convivencia social.</li><li>• Escribir, al otro lado de la tarjeta, vivencias personales en la que se hayan sentido irrespetado por otras personas con respecto a esos</li></ul>		
--	--	--	--

	<p>mismos valores.</p> <p><b>En pequeños grupos:</b> (Tiempo aproximado 15 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir algunos de los ejemplos.</li> <li>• Reflexionar sobre esas experiencias y obtener conclusiones.</li> </ul> <p><b>En plenaria:</b>(Tiempo aproximado 10 minutos)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir las conclusiones de los grupos.</li> <li>• Obtener conclusiones generales.</li> </ul>		
--	---	--	--

**BIBLIOGRAFÍA.**

- Cascón S. y Martín B. (2000). *Juegos y dinámicas de educación para la paz*. Madrid: Catarata.
- Fernández E. (2001). El sistema educativo y la convivencia cívica En Cuadernos de Pedagogía Nº 304.
- Fritzen, S. (1988). *70 Ejercicios prácticos de dinámica de grupo*. Santander: Salterrae.
- Grup Xibeca (1995). *Los dilemas morales. Un método para la educación de valores*. Valencia: Nau Llibres.
- Hostie, R. (1990). *Técnicas de dinámicas de grupo*. Madrid: ICCE.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (2004). *La educación y los derechos de los niños, niñas y adolescentes ecuatorianos Guía metodológica de autocapacitación grupal*. Ecuador: Maxigraf S.A.
- Moya L., Herrero, N. y Bernal, M. (2010). *Bases neuronales de la empatía*. Revista de Neurología Nº50.
- Pascual, A. (1988). *Clarificación de valores y desarrollo humano. Estrategias para la escuela*. Madrid: Narcea.
- Soto R. e Hinojo F, 2004. *La colaboración entre maestros/maestras y padres/madres para atender a la diversidad en las instituciones educativas*. Revista Educación Nº 28.

## ANEXOS

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



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



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

**DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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, DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

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



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*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 una 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**



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

4. Posee título relacionado con la docencia. S I ( ) NO ( )

**5. Nivel de estudio:**

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

**6. Nivel de Educación en el que trabaja:**

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

**7. Modalidad de trabajo:**

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

**8. Relación laboral:**

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

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

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de 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. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

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

¡Gracias por su colaboración!

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

### CÓDIGO

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de Observación

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

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

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b> Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje..	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

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

Unidad Educativa Ecuador Amazónico del Cantón El Pangui  
Fotografía tomada por Medina Nadia, 2014



Docentes de la Unidad Educativa Ecuador Amazónico llenando el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente  
Fotografía tomada por Medina Nadia, 2014.



Investigadora aplicando el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente  
Fotografía tomada por Medina Nadia, 2014.



Docente de octavo año de EGB en el desarrollo de un periodo de clase.  
Fotografía tomada por Medina Nadia, 2014.



Docente de noveno año de EGB en el desarrollo de un periodo de clase.  
Fotografía tomada por Medina Nadia, 2014.



Investigadora observando un periodo de clase.  
Fotografía tomada por Medina Nadia, 2014

