



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

**AREA SOCIOHUMANISTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

**“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”. “Estudio realizado en el centro educativo “Zoila Ugarte de Landívar” de la Parroquia Pózul, cantón Celica, provincia de Loja, durante el año lectivo 2013-2014”.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Eras Vélez, Mary Yanina

DIRECTORA: Massa Sánchez, Esther, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO CELICA

2014

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

Massa Sánchez, Esther, Lic.  
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” realizado por Eras Vélez Mary Yanina ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuánto se aprueba la presentación del mismo

Loja, Septiembre del 2014

.....

**Firma del tutor del trabajo de fin de titulación**

## DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS

Yo, Mary Yanina Eras Vélez declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación, “Desempeño docente en proceso de enseñanza-aprendizaje” de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo la Licenciada Esther Massa Sánchez directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. ....

Autor: Eras Vélez Mary Yanina

Cédula identidad: 1103637789

## **DEDICATORIA**

Esta tesis esta dedica a Dios por ser mi fuente de inspiración y mi guía, a mis padres, hermanos que comparten mis triunfos y fracasos, a mis amigos que han sabido entender y comprenderme, brindándome su apoyo incondicional, para lograr alcanzar esta meta, y hoy poder sentir con la alegría, el esfuerzo de un duro trabajo.

Mary Yanina Eras Vélez

## **AGRADECIMIENTO.**

Primeramente quiero dar gracias a Dios, por haberme permitido con sabiduría lograr cumplir mis objetivos, por la paciencia, y las fuerzas necesarias para continuar.

A mis padres y hermanos que me motivaron y apoyaron en todo momento para que pueda alcanzar este sueño.

A las autoridades y personal docente de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes me brindaron su ayuda sabiendo guiarme en el transcurso del camino, permitiendo alcanzar un peldaño más en el desarrollo de mi vida, obteniendo el título de tercer nivel.

A los docentes y estudiantes del centro educativo “Zoila Ugarte de Landivar” quienes me brindaron todas las facilidades para que realice la investigación.

Y de manera especial a mi Directora de tesis quien me apoyó durante el desarrollo de esta investigación y ha sabido guiarme con paciencia y esmero durante la elaboración de este documento.

Mary Yanina Eras Vélez

## INDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>1. 1Desempeño docente.....</b>	<b>7</b>
1.1.1 Definiciones de desempeño docente.....	8
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.....	15
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	18
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.....	26
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	27
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	<b>30</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	31
1.2.2. Características de la gestión.....	32
1.2.3. Tipos de gestión.....	35
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	37
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	38
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	41
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	42
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	43
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>45</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	46
1.3.2. Tipos de estrategias.....	46
1.3.2.1. En la gestión legal.....	48
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	50
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	52
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	53
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>56</b>
2.1. Diseño de investigación.....	56
2.2. Contexto.....	56
2.3. Participantes.....	57

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	57
2.4.1. Métodos.....	57
2.4.2. Técnicas.....	58
2.4.3. Instrumentos.....	58
2.5. Recursos.....	59
2.5.1. Talento Humano.....	59
2.5.2. Institucionales.....	60
2.5.3. Materiales.....	60
2.5.4. Económicos.....	60
2.6. Procedimiento.....	61
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>63</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>64</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	64
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	66
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	68
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>70</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	70
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	71
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	74
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>76</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	76
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	78
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	80
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	81
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	81
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.....	83
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.....	85
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.....	87
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.....	88

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.....	90
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.....	92
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.....	94
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.....	95
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.....	97
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.....	99
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.....	101
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.....	102
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	104
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>104</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	106
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	108
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	110
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	112
3.6. <b>Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>114</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>116</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>118</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>120</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>122</b>
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	

- Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación
- Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación
- Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación tiene como finalidad el estudio del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de centros educativos del Ecuador. Teniendo como objetivo principal, determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para caracterización y análisis.

Se investigó a 5 docentes de educación básica del centro educativo "Zoila Ugarte de Landívar", Parroquia Pózul, Cantón Celica, Provincia de Loja. Este estudio investigativo se caracterizó como: experimental, transaccional y descriptivo; los métodos empleados fueron: analítico-sintético, el inductivo - deductivo, el estadístico.

Se concluye que los docentes investigados posee el conocimiento necesario para su desempeño profesional, brindándole importancia a cada uno de ámbitos de gestión, realizando un trabajo en conjunto con la comunidad, estudiantes, padres de familia, pero no involucran en su totalidad a otros actores siendo un aspecto primordial en el desempeño docente, para alcanzar los objetivos educativos.

Se invita al lector a revisar el proyecto que está enfocado al mejoramiento del proceso educativo.

**PALABRAS CLAVES:** educación, docente, gestión, planificación, aprendizaje, liderazgo.

## **ABSTRACT**

This research project aims to study teacher performance en the teaching-learning process of educational centers of Ecuador. With the main objective to determine teacher performance of professionals in Education Sciences considering the areas of legal management institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

We investigated 5 primary school teachers of the scool “Zoila Ugarte de Landivar” Pózul Parish, Cantón Celica, Province of Loja. This research study was characterized as experimental, transactional and descriptive; the methods used were: analytic-synthetic, inductive-deductive, statistical.

We conclude that teachers have the necessary knowledge investigated for their professional performance, giving importance to each management areas, doing work together with the community, students, parents, but do not involve a whole other actors being paramount concern on teacher performance, to achieve educational goals. It invites the reader to review the project is aimed at improving the educational process.

**KEYWORDS:** educational, teacher, legal, schedule, learning, leadership.

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación tiene como propósito el estudio del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de centros educativos del Ecuador. Con la finalidad de conocer cómo se desempeñan los docentes en las diversas instituciones donde realizan su trabajo.

Para la UTPL es importante identificar en los ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica. Por lo tanto las investigaciones confirman que son los factores claves para conseguir los resultados y poder brindar una educación de calidad, es tener docentes de calidad desde esta perspectiva, el sistema educativo ecuatoriano apunta a incrementar la calidad de sus docentes.

Los procesos de transformación y cambio que se vienen dando en el Ecuador, en los diferentes ámbitos, en forma especial en el ámbito educativo, demanda por parte del estado Ecuatoriano y por parte de los docentes una permanente búsqueda de estrategias con la finalidad de ir mejorando la calidad de educación que se está brindando y para esto es necesario mejorar el desempeño docente.

En este marco, se presenta la tesis titulada: Desempeño docente en el proceso de Enseñanza Aprendizaje estudio realizado en la escuela “Zoila Ugarte de Landivar” de la ciudad de Celica, provincia de Loja, parroquia de Pózul en el año lectivo 2013- 2014.

Como investigador recalco la gran importancia que obtuve durante el proceso investigativo. A través de la investigación se recopiló información que me permite conocer cómo está el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en centros educativos, permitiéndome obtener resultados para poder cumplir con la parte estadística para mi proyecto y conocer como los docentes promueven actividades de aprendizaje para sus estudiantes mediante valores para así poder construir una mejor educación en nuestra sociedad.

Los recursos utilizados fueron la encuesta que es la técnica más utilizada, que está elaborada con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permitieron una tabulación más rápida interpretación y análisis de la información recopilada, sobre la práctica pedagógica y el desempeño, El registro de observación su objetivo principal es identificar el desempeño en los ámbitos de la gestión: legal de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación es objetivo es identificar la gestión de aprendizaje, liderazgo y comunicación que realicen los docentes en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Recopilado de (UTPL, 2013)

Los objetivos se cumplieron gracias al uso de información bibliográfica específica; al método inductivo deductivo: que ordena y difunde los datos que se pretende obtener en el transcurso de la información, el mismo que se empleó para realizar el análisis e interpretación de resultados; al método estadístico: que facilita la organización de la información y permite la validez y confiabilidad de los datos, este se aplicó cuando se codifico en la platilla electrónica los datos obtenidos en las encuestas; al método hermenéutico que permite recolectar la información bibliográfica, el cual se desarrolla para consultar toda información necesaria para la elaboración del marco teórico y el análisis e interpretación de resultados.

Los objetivos planteados en esta investigación son:

- ¿Qué conocimientos teóricos requieren los docentes en ciencias de educación, en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación para su práctica educativa?
- ¿Con que frecuencia los docentes en CC.EE aplican los conocimientos en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación en su práctica docente?
- ¿Qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión?

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para desempeñarse en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación?

De acuerdo a los objetivos planteados los temas a tratar están vinculados al desempeño docente en un primer capítulo donde se analiza formación inicial y capacitación, así como la relación entre el docente, la familia, la escuela y la comunidad. En el segundo capítulo se trata sobre el desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión como es: ámbito de gestión legal, de aprendizaje, de planificación y del liderazgo y la comunicación, importantes para obtener un desempeño de calidad, con resultados positivos en la educación.

Invito a ustedes a dar lectura a la presente investigación que se ha realizado con gran esfuerzo y que es un gran aporte para conocer el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje y buscar una solución en este proceso con la finalidad de mejorar la calidad educativa que nos prestamos a brindar.

**CAPITULO 1**

**MARCO TEÓRICO**

## 1.1. Desempeño docente

### 1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El desempeño docente es el rol que debe cumplir, es decir gran dominio de la materia, dominio en las técnicas didácticas y de enseñanza, debe de estar al día de los resultados y hallazgos de las investigaciones. También necesita poseer diferentes saberes a fin de contar con marcos de referencia, que permitan fundamentar su práctica a partir de la reflexión cotidiana sobre su tarea y la dinámica institucional. (Mutis, 2003, p. 25)

De la Cruz. (2008), afirma:

El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación, 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. (p. 34)

De acuerdo con el:

Ministerio de Educación, (2010), Considera que el desempeño docente son las de lo que debe hacer un profesional educativo competente y de calidad; es decir, con las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcance. (p.16)

Medina (2010), nos indica que todo docente es el que logra resolver los problemas que se le presentan en su función por lo tanto su intervención tiene que ser, contextualizada, sistemática en lo que al proceso de enseñanza-aprendizaje se refiere a la realidad dinámica y cambiante. Como en toda profesión la docencia tiene que tomar conciencia, formas de interpretar y evaluar, perspectivas disciplinarias. El desarrollo profesional del docente es fundamental

para la calidad de enseñanza que brindara a sus alumnos y para la calidad de vida de los mismos. (p.35)

El desempeño de los maestros generan ambientes de aprendizaje asertivos con sus estudiantes, los docentes tienen cargos humanos en formación: niños y adolescentes en muchas ocasiones hacen por ellos más que sus propios padres, quienes por comodidad o falta de tiempo desatienden su formación intelectual, física y emocional. Los maestros tienen que controlar sus emociones, ejercitar el don de la paciencia, de la aceptación de las diferencias que existen entre ellos. Interpreta. (Segovia, 2013, pág. 8)

Esto hace énfasis en el Desempeño Docente, que define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

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

Monzón (2002), clasifica a los factores que influyen en el desempeño docente en internos como son: trabajo, responsabilidad, conocimiento, crecimiento, logro, externos como: Políticas Educativas, Administración de la Institución Educativa, supervisión, Condiciones de trabajo, Salarios, Relaciones interpersonales, que influyen en el desempeño docente; principalmente en el docente del nivel primario. (p.23)

La cual se refiere a factores motivacionales los cuales son definidos como aquellas características del docente y de su entorno que le producen una satisfacción laboral, es decir aquellos elementos que producen en el docente un gusto por lo que hace.

Pedroza (2007), para este autor afirma que “entre los factores que influyen en el desempeño docente tenemos: Organización del trabajo docente, Formación Inicial y continua del docente, Recursos de la Escuela, Contexto Socioeconómico” (p. 65).

En este sentido los factores que influyen en el desempeño docente han significado ser aquellos que en cierta forma intervienen en la calidad de educación que el docente impartirá a sus alumnos siendo esta negativa o positiva de acuerdo al factor que le influya.

Manual del educador (como citó Medina, 2010, p. 65). Dice Los docentes tiene algunos factores que le ayudaran a mejorar su desempeño académico a su tarea diaria poner en marcha sus conocimientos que sean significativos y utilizables en múltiples ocasiones de la vida escolar y de la vida cotidiana , uno de los principales es tener una visión general de las teorías pedagógicas y sus distintas aplicaciones en el aula, la mayoría de veces los docentes actúan de forma espontánea, sin una previsión rigurosa acerca de cómo se desarrollara la dinámica dentro del aula, otros factores como:

- Ser positivista: Tener fines bien determinados que se puedan alcanzar y roles bien definidos.
- Ser interpretativo: Tener metas y procedimientos para el bien en la educación.
- Ser socio crítico: Organizar los objetivos y luchar por los intereses buscar un cambio real a partir la educación.

Como toda profesión merece tener sus factores para que el docente sepa llevar a sus alumnos al conocimiento y así ampliarlos y motivarlos a tener unos aprendizajes facilitando las actividades abarcando todos los conocimientos para poderlos impartirles a los educandos.

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

El camino de la formación docente tiene que ser un camino un cambio fundamental los vínculos de formación y capacitación siguen siendo muy fuertes, porque si queremos lograr formadores capaces de transformar a los otros, estos formadores

deben haber transitado el camino de la formación y capacitación para poder ejercer acto y poder. La formación es un proceso individual en proceso y en sentido exclusivo, la formación no es trayectoria sino proceso que ayuda al ser humano a ser mejor maestro, mejor docente, indica. (Jini, 2009, pág. 20)

Con este se propone fortalecer la formación inicial, generar procesos de inducción efectiva y ofrecer capacitación continua para promover una carrera profesional que sea el motor de una educación de calidad. Las reformas educativas impulsadas por la casi totalidad de los países de la región, como muestra de su importancia, han colocado como uno de sus focos el tema de la formación inicial y permanente de los docentes, aun cuando lo hayan hecho con diferentes énfasis y orientaciones.

A partir de este proceso algunos cambios se han generado, entre ellos destaca la tendencia a desplazar la formación docente hacia el nivel superior, el esfuerzo por incluir la función de capacitación junto a la de formación inicial en los institutos de formación docente ya existentes, el fortalecimiento de la práctica docente, el establecimiento de mecanismos de certificación y habilitación, etc.

(Guía de acción docente, La escuela, 2010), nos permite entender que la formación inicial del docente se convierte en una necesidad de vital importancia, más cuando se aspira a individualizar su labor educativa partiendo del conocimiento del niño de sus capacidades, habilidades y cualidades personales de la formación integral de los mismos, la preparación de los docentes, además de lo científico exige que su dominio práctico sea atendido, Las buenas escuelas no por la infraestructura sino por los buenos educadores con conocimientos científicos en cada una de las disciplinas que se debe enseñar y las cualidades intelectuales y morales con perfecta formación humana. (p. 50)

Como buenos educadores los docentes deben poseer los conocimientos que enseña estar suficientemente capacitados con la psicología y pedagogía para vencer los retos de la educación. El proceso de formación de un docente es la situación real a través de las

representaciones, las acciones de los profesores en la formación es un proceso de transición entre la posibilidad y la realidad; entre la teoría y la práctica, en donde se desarrolla la actividad profesional como docente.

Escobar (2012), nos anuncia que el trabajo eficaz de un tutor de calidad garantiza la formación profesional y ética de los docentes, la formación de docentes en término de aprendizaje continuo necesita ser visto como el paso principal hacia la mejora de la calidad de educación. En los últimos años el estado ecuatoriano ha realizado un esfuerzo para formar y capacitar a los maestros, aunque se aplicado un buen número de políticas para mejorar el conocimiento y las habilidades de los docentes estas opciones pueden mejorar en forma afectiva la educación en el Ecuador si se recuperan sistemática y cooperativamente las experiencias previas y actuales de la formación de los docentes. (p.67)

Es así que entendemos por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la docencia. En la actualidad los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son algunas de las preocupaciones en las cuales se hace énfasis en las centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

#### **1.1.2.2. Motivación.**

Roussel, (2000), la motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto. Las investigaciones sobre motivación en el trabajo identifican, en general, tres fuentes de motivación: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la internalización (subgrupo

de motivación extrínseca, que incluye los valores, las actitudes y las estructuras propias del individuo que regulan su comportamiento). (p.76)

El término motivación proviene de “motivo y éste a su vez, del verbo latino moveré, que significa movimiento, motor. En términos generales se puede decir que es todo aquello que emerge de la conducta y representa algo semejante a un motor que impulsa al organismo hacia cierta dirección” (Carrillo, 2001, p.53).

Para Robbins, (2005) “La motivación se refiere a los procesos responsables del deseo del docente de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p.32).

La motivación permite ayudar alcanzar los objetivos que una persona se plantea en su vida, influye bastante en las relaciones interpersonales, cuando la profesora propone a sus alumnos hacer grupos de libre elección para ejecutar una tarea grupal el alumno se mostrara activo y motivado, escogerá a los compañeros. Finalmente la motivación del profesor influye tanto en su rendimiento docente como en la autoestima de sus alumnos ya que un profesor desmotivado con una baja autoestima contagia y trasmite a sus alumnos, expresa. (Santrock, 2006, pág. 86)

Muller, (2009) realiza un estudio respecto a cómo se puede mantener la motivación de los docentes a lo largo de su carrera profesional, en dicho estudio se relaciona dos aspectos motivacionales:

- Las motivaciones para ser docentes:
  - Poca rutina en el trabajo.
  - Disponer de contactos humanos diversos.
  - La transmisión del conocimiento a los jóvenes
  - La autonomía en las decisiones pedagógicas y actividades.
  - La autonomía en la realización de actividades docentes.
  - La identificación con la docencia.
- Las motivaciones para dejar de ser docente:

El aumento de la carga de trabajo (por ejemplo, aumentar la diversidad de tareas, el trabajo más administrativo, aumento de las reuniones)

La insatisfacción con el contenido y como se implementan las reformas institucionales.

La falta de autonomía y flexibilidad.

La falta de apoyo y la flexibilidad jerárquica.

La degradación de la imagen de la profesión docente.

En lo que respecta al efecto que tienen los factores motivacionales sobre el desempeño docente, el Ministerio de Educación, (2010) se está desarrollando.

1. Capacitación, de manera constante, a maestras y maestros sobre temas actuales, referentes a la educación. De esta forma, el equipo se sentirá apoyado y cada vez más seguro sobre su actividad diaria. Es una forma de lograr que todos hablen el mismo idioma en términos de educación y refresquen la memoria, aparte de adquirir nuevos conocimientos.

2. Mantener reuniones periódicas a través de los circuitos de estudio con todo el equipo. Esto servirá para destinar un momento a indagar cómo se sienten los docentes en su trabajo, qué esperan lograr con los niños y niñas a su cargo, cómo van sus relaciones con el resto de compañeros de trabajo, qué sugerencias tienen con respecto al funcionamiento de la institución, entre otras cosas

En este sentido la motivación ha significado ser un factor importante en el desempeño docente, es en base la motivación independientemente desde donde provenga que ayudara obtener mejores resultados educativos ya que el docente buscara las mejores estrategias para que el alumno adquiriera el conocimiento, logran de esta manera cumplir con cada uno de los objetivos de aprendizaje propuestos.

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

Con su actitud el docente tiene un papel decisivo que jugar a la hora de conseguir sus objetivos, con la particularidad de que cuando más pequeño sea el niño, más importancia tendrá la actividad afectiva que se establezca entre ambos.

García Morante (1981) la relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. Al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se precisan y consolidan. La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso. (p.35)

Kutnick, (1992), “el profesor debe de estar en situación de saber cómo relacionarse con los alumnos, comprender su conocimiento y desarrollo y estructurar las experiencias que se ofrecen en el aula. El profesor debe reflexionar sobre la relación entre el proceso del aula y producto” (p.28).

Según Bueno y Castanedo, (1998) la interacción del profesor- alumno puede considerarse, desde una concepción social y socializadora de las actividades educativas escolares, como el tipo de relación que articula y sirve de eje central a los procesos de construcción de conocimiento que realizan los alumnos en esas actividades. En efecto, es el profesor, en tanto que mediador cultural, el encargado más directo e inmediato de apoyar y promover el aprendizaje en los alumnos, tratando de ofrecerles, en cada momento, la ayuda educativa más ajustada posible para ir elaborando, a partir de sus conocimientos y representaciones de partida, significados más ricos y complejos. (p.56)

Flores P. D, (2008), interpreta que los educadores debemos tener en cuenta que el amor educa mucho más que cualquier medida coercitiva, ya que así podemos educar con libertad, con confianza en sí mismo y obtendremos personas responsables y capaces de desenvolverse en los diferentes aspectos de la vida solo con amor podremos lograr una educación formativa que entrega a personas capaces de resolver problemas y de ser positivos en la sociedad moderna. Nuestra tarea como educadores es tener una buena relación educadores y estudiantes para formar personas maduras buscar en ellos autentica felicidad donde la brújula sea el AMOR y la SOLIDARIDAD entre sus semejantes. (p.30)

Los alumnos traen a la escuela una historia ya empezada y una base sociocultural ya definida. Él debe aceptarlos en su totalidad y estimularlos en todos los aspectos de su formación, trabajo requerirá claridad en los objetivos y en la metodología para tener una excelente relación docentes y niños, Dice la (Guía de acción docente, La escuela, 2010, pág. 42).

En la actualidad la responsabilidad del profesor es de gran importancia, ya que es quien pasa mayor parte de tiempo en la escuela con el alumno. El profesor es el que realiza interacciones continuamente con los educandos, por lo que el papel de influencia social del educador es determinante; de él depende en gran medida el éxito o fracaso del alumno así como la formación de actitudes.

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

Sarramona (2002), son los padres los responsables tanto legales y morales de educar a sus hijos e hijas, al igual que remarcamos, que la escuela no puede ni debe suplir esta responsabilidad. Por ello, se vislumbra la necesidad de que la participación de las familias dentro del contexto escolar sea una realidad, dando lugar a que el trabajo entre ambos agentes, sea de forma conjunta y colaborativa, buscando una complementariedad entre los valores y pautas educativas que las familias despliegan en su contexto el hogar y lo que la escuela pone en funcionamiento en el centro educativo. (p.66)

Según Bolívar (2006), “la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo”.

Guía de acción docente, la escuela (2010), Nos manifiesta que la escuela estimula el aprendizaje este implica analizar la relación que existe entre estas dos organizaciones, la escuela es una organización abierta está relacionada con el medio social y la cultura esta debe atender tres principios básicos su estructura y organización social, sistema organizativo, y la relación escuela familia estas van juntas y encaminadas con un mismo fin. (p.14)

Ortiz. (2011), la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar. (p.25)

Dentro de este marco, se ve la necesidad imperiosa de que las familias no desatiendan sus obligaciones como padres y madres, pero a su vez, los educadores de los centros educativos deben dar respuesta a las necesidades que las familias parecen mostrar por la realidad social en la que están inmersas. Eso no excusa a las figuras parentales a que se deslignen de alguna de sus obligaciones, y depositen toda la responsabilidad en los maestros, sino que lo que parece ser más positivo para los niños y niñas, es que ambas instituciones educativas, trabajen estrechamente con un mismo objetivo; favorecer su proceso evolutivo desde una vertiente, donde la autonomía y responsabilidad sean los ejes vertebradores de su desarrollo. Para ello, se hace esencial la división de responsabilidades y de acciones educativas entre ambas instituciones

Desde esta perspectiva la escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra. No se puede olvidar que familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas.

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

De acuerdo con Gairín, (1996) organizar instituciones educativas es disponer y relacionar los elementos necesarios para una organización en donde existe:

Presencia de un fin u objetivo común

Un conjunto de hombres y de medios

Esfuerzos combinados

Sistema de dependencia y relaciones

La organización institucional es al ordenamiento de los elementos y factores que influyen en la vida escolar para el logro de los objetivos educacionales, se refiere al aspecto educativo, al conjunto de medios adecuados para llevar a feliz término la obra educativa, para satisfacer las necesidades e intereses de los estudiantes manifiesta. (Celí R. M., 2008, pág. 74)

La organización institucional al igual que otras organizaciones, la organización institucional tiene una forma muy peculiar de plantear los problemas esto hace la diferencia. Son consideradas como ciencias de la educación estas disciplinas tienen reglas, procesos establecidos para que los sujetos puedan accionar y realizar su trabajo como ciencias educativas.

La organización institucional debe estar bien organizada y estructurada para su buen funcionamiento en todo ámbito y brindar un ambiente de confianza para la educación. La realidad de los centros queda configurada por factores externos e internos que interactúan entre sí potenciándose o condicionándose que son expresión de carácter general y adoptan formas de acuerdo a las necesidades del contexto, al marco normativo y a la ordenación que se hace del sistema educativo. Los factores internos hacen referencia tanto a la ordenación de los elementos estáticos de la organización (Planteamientos Institucionales, Estructura y Sistema relacional) como a la consideración de los aspectos dinámicos (dirección y funciones organizativas: planificación, distribución de tareas, actuación coordinación, evaluación e innovación). Y sobre todo ello inciden las concepciones o planteamientos que se aplican a la hora de ordenar/justificar las acciones sobre la realidad de las instituciones.

Ruíz, (2012), interpreta que la organización Institucional tradicional durante mucho tiempo se ha limitado a ser algo parecido a un reglamento o disposiciones que rigen en las escuelas e instituciones formativas, lo que significa un conocimiento técnico de los productos, servicios que configuran el contenido del trabajo en las organizaciones. Sin embargo, el papel que asumen las organizaciones nuevas está relacionado con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos no estables y fijos, con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las organizaciones y con la capacidad de adaptación a sus nuevas necesidades de tipo normativo-legislativo, comparado-técnico, percibido y sentido; situación que permite personalizar en cada organización a sus servicios y necesidades, así como a desarrollar la capacidad para vivir en la incertidumbre continua y aprender a manejar los conflictos en las organizaciones. (p.22)

Todas las organizaciones educativas tienen un propósito encaminadas hacia un fin brindar una educación de calidad y con progresos hacia el nuevo milenio por lo tanto su organización siempre debe estar mostrando un producto de buenos resultados para que su institución marche de la mejor manera.

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

La Política Educativa se puede interpretar como una intromisión por algunos de los poderes públicos en el ámbito educativo. En este sentido señala Gaerín, (1988): la política condiciona, pues, las posibilidades organizativas de los centros escolares, cuando define más o menos restrictivamente el conjunto de objetivos tendencia (política) de la vida social en el ámbito educativo. No podemos por ello concluir que la Organización Escolar depende de la Política, pues sería tanto como admitir que ésta sería su fuente de fundamentación. Desde nuestra perspectiva la Política educativa incide en la Organización Escolar en el ámbito de la praxis pero determina su condición de tecnología y aún menos su carácter científico. (p.14)

Sánchez, (2008), nos anuncia que una política educativa debe influir en una priorización para su identificación así como una declaración basada en la ética que permite su uso, por

otro lado esta actividad se basa en el conocimiento exigirán un marco laboral muy diferente al que todavía se practica en la mayor de las políticas en las instituciones y poder determinar cuáles son los conocimientos que pueden ser usados libremente y cuales requieren la previa autorización de sus creadores para tener un mejor funcionamiento en la institución. (p.46)

Por política educativa se entiende al conjunto de declaraciones generales lineamientos que guían el pensamiento para la toma de decisiones referentes a la práctica educativa de cada institución por ejemplo un colegio que tenga como política educativa crear y apoyar especialidades técnicas todo será orientado hacia la consecución de este fin con el apoyo incondicional de autoridades, maestros, alumnos y todos quienes hacen la institución. Manifiesta. (Celí R. , 2008, pág. 77)

Las políticas educativas, que dan direccionalidad a la educación, deben constituirse en ejes para armonizar el desarrollo sostenible con los principios de libertad y justicia social; para conciliar los problemas de la comunidad con las soluciones de interés nacional, local e individual; para generar reformas e innovaciones promotoras del avance de la sociedad; para proyectar objetivos, estrategias y grandes acciones integradoras, en el marco de una coherente coordinación institucional e interinstitucional. En este contexto el Ministerio de Educación, (2010) atendiendo los Acuerdos de las I y II Consultas Nacionales “Educación Siglo XXI”, define las siguientes políticas:

1. Mejoramiento de la calidad de la educación;
2. Impulso a la educación intercultural bilingüe;
3. Integración y democratización del sistema educativo; e
4. Inserción de componentes culturales y artísticos de la educación.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año, 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

A continuación detallamos algunas políticas públicas de acuerdo al Ministerio de Educación y cultura del Ecuador:

#### POLÍTICA 1

Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.

#### POLÍTICA 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.

#### POLÍTICA 3

Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas en la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.

#### POLÍTICA 4

Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación en Implementación del Sistema Nacional de Evaluación misma que desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.

#### POLÍTICA 5

Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida es un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

Según, Carlos Ruiz Sánchez. (2012), la creación de una política pública y su consecuente implementación es siempre para corregir una falla en la administración pública y tomar la decisión gubernamental para satisfacer una demanda social. Siendo esto así, la elaboración de las políticas no es nada fácil, se trata de un procedimiento realmente complicado. En su manual para la elaboración de políticas públicas estipula seis pasos: (p.36)

1. Identificar y definir los problemas.
2. Percibir la problemática actual o futura.
3. Seleccionar soluciones.
4. Establecer objetivos o metas.
5. Seleccionar los medios.
6. Implementarla.

Mediante estos artículos, se hace énfasis a que la política educativa que pretende hacer con el sistema educativo (maestros, directores, inspectores, sedes, etc.) se organice para plantear no solo lo que impartirán de educación a los alumnos sino lo que estará permitido hacer o no hacer con cada uno de los miembros y las disposiciones necesarias para que el sistema siga trabajando. Es decir, es la forma de organizar a los órganos encargados de impartir la educación en un país según corrientes y teorías educativas y administrativas.

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

Gutiérrez & Langarica (1994), los rasgos más sobresalientes del desempeño docente son: los grado de estudio, experiencia docente, además de evidenciar su preparación y capacidad académicas abre las posibilidades para la formación de un núcleo interdisciplinario de investigadores que, en forma participativa, reflexionen sobre la

pertinencia de sus acciones para el momento histórico que se vive. Asimismo, que a partir de esta situación real, encuentren soluciones que coadyuven a la excelencia académica. (p.25)

Roa, Moreno, (2001) las características del desempeño del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos. (p.78)

Actualmente el Ministerio de Educación, (2010) está desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos. A futuro se desarrollarán estándares e indicadores para otro tipo de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares. (p.13)

¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional docente?

- Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

De acuerdo con el Ministerio de Educación “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” (p.13)

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien de presentar las siguientes características: tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

En este sentido el propósito de un buen Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato del Ecuador, obteniendo una educación de calidad, calidez que hoy se busca.

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

Los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan: "...y nos preguntamos en qué medida el desplazamiento de las demandas de profesionalización a un modelo que propone el desarrollo profesional, supone nuevas formas de concebir e implementar las políticas en materia de formación, en la que los docentes dejan de ser el 'objeto' de la política para transformarse en sujetos centrales en su construcción" (Angus, 1999, p.35).

Melogramo (2010), anuncia que. "El desafío de los docentes deben crear reglas y organizarse hay que saber llevar y demostrar que la escuela es aquella que prepara y educa y nuestro gran desafío es formar niños líderes de nuestra sociedad" (pág. 97).

Desafíos profesionales en la docencia:

- Que sea exigible aprobar un tiempo prudencial para poder seguir ejerciendo la profesión
- Que sea convalidado oficialmente como docente
- Ser creativo en todos los aprendizajes y competencias profesionales
- Ser original y no copiar las clases o argumentos para la labor educativa.

Para el Ministerio de Educación, (2010) uno de los grandes desafíos actuales consiste en afrontar los temas de educación y formación sin responsabilizar únicamente de ello al sistema educativo. Ante una sociedad en cambio como la actual es necesario reflexionar sobre el nuevo cometido de las dos instituciones educativas tradicionales: la familia y la escuela. La educación necesita "el diálogo" entre ambas instituciones para buscar puntos de convergencia a la vez que delimitar competencias y buscar cauces de comunicación e interrelación. Se impone buscar formas de relación entre la familia y la escuela, que permitan una comunicación fluida, una información bidireccional y una colaboración de los padres en el contexto educativo. (p.10)

Matus, (2012) dentro de los desafíos del desempeño docente esta que se requiere una "formación inicial donde logren los futuros profesores apropiarse del capital cultural de su grupo y certificar su saber profesional, que deberá caracterizarse por sólidos conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos" (p.56).

Los docentes en su vida profesional tendrán muchos desafíos en el trascurso de su camino en la educación los que deberá enfrentar y saber corregirlos tendrán que saber solucionar y tener la gran capacidad y fortalecimiento para saber ser guiados a cada uno de sus alumnos. El gran reto del docente será enfrentarse a la educación de hoy aprender a trabajar con los nuevos cambios que hoy en día se han dado, esto significa estar preparado para desafiar múltiples preguntas que los estudiantes realizan y saber que los docentes están preparados para responderlas. Sabiendo que al salón de clases no solo se va a impartir conocimientos sino aprender de ellos también.

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

En el campo de la formación de profesores, varios términos se han usado como sinónimos de desarrollo profesional del docente. Por una parte tenemos las definiciones próximas al concepto de formación (perfeccionamiento del profesorado, formación permanente, formación continua, formación en servicio,...), y de otro aquellas acepciones

que integran el término desarrollo (desarrollo de profesores, desarrollo profesional-personal, crecimiento profesional...).

Imbernón (1999) cuando sostiene que: cuando hablo de desarrollo profesional me refiero a todo aquello que tiene que ver con el cambio en la vida profesional del profesorado y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere el profesorado, ya sean individuales como aquellos aprendizajes asociados a los centros educativos como “desarrollo profesional colectivo”. La formación es una parte del proceso de ese desarrollo profesional (otra parte importante es el modelo retributivo, de carrera docente, de clima laboral...). La formación se legitima cuando contribuye a ese desarrollo profesional de los profesores como proceso dinámico de profesionalización del profesorado, en el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad y la divergencia llegan a constituirse en aspectos de la profesión docente y, por tanto, ayudan al desarrollo profesional. (p.95)

Estas acepciones traídas directamente del ámbito anglosajón, en el que ha alcanzado una tremenda popularidad, han propiciado su utilización en nuestro contexto a veces con poca rigurosidad y ayudando a la confusión inherente al propio término. Un aspecto interesante de desarrollo profesional como nos recuerda Zeichner & Noffke, (2001) tiene que ver con su relación con la investigación de los profesores. Nos advierte que si la profesión docente, en las escuelas de primaria y secundaria, quieren abandonar la infancia y hacerse adulta como profesión, los profesores necesitan asumir la responsabilidad adulta de investigar, de forma sistemática y crítica, su propia práctica.

Darling-Hammond, (2005) señala que “la profesionalización no constituye el estado final al que se encamina las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma” (p.78). Esta idea de proceso alejada del concepto tradicional y clásico de comparación con las profesiones más valoradas socialmente (abogacía, medicina, etc), reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes.

El desarrollo profesional debe adaptarse a las necesidades y características que los docentes tengan a cada momento no existe una modalidad de desarrollo profesional que pueda considerarse la mejor o la más eficaz. Debemos ser conscientes que a veces atravesamos por ciertas modas y estas se convierten en estilos y modalidades de un momento dado, estas modalidades de desarrollo profesional no conviene subestimar el valor que puede tener la aproximación al desarrollo profesional siempre que logre involucrar e ilusionar al profesorado en un proyecto de aprendizaje podemos entender gracias a este artículo (Hacia el desempeño en el desarrollo profesional docente, 2009, pág. 152).

El desarrollo profesional es un acuerdo general que posee variados conocimientos y habilidades así como las peculiaridades de su personalidad que lo hagan idóneo para trabajar con niñas de esta edad. Estas características determinan un modelo y un desarrollo profesional del docente es lo óptimo que se desea alcanzar en el campo de la educación el desarrollo se concreta en las aptitudes, habilidades y conocimientos de los docentes. Se pronuncia (Melogramo, 2010, pág. 169)

La tarea del maestro no es fácil, en la actualidad el docente debe de afrontar grandes retos, proyectos de conocimientos para poder brindar a los estudiantes su derecho de ser libres generando en ellos diversidad de conocimientos buscando siempre la verdad para fomentar cambios en la educación. El docente debe considerar más que una tarea educadora debe ver su rol como una visión es decir realizar esta actividad por vocación, lo que le permitirá realizar un buen trabajo dentro de la institución, mejorando por ende la calidad educativa.

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

En una sociedad como la nuestra, la familia y la escuela han de tener claros sus papeles y fomentar la vida comunitaria, como fundamento de toda posterior experiencia social. ¿Cuáles son los ejes que han de regir sus actuaciones? Siguiendo a Medina Rubio, T (1997): la autoridad basada en el compromiso ético, el ejemplo como coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace y el amor como el motor que impulsa y da vida. La

escuela, la familia y la comunidad son instituciones que se influyen mutuamente y son determinantes en los procesos formativos de los sujetos. (p.67)

Forman parte del entorno inmediato son muy variadas y de diversa complejidad, esta diversidad también supone una determinada implicación que puede abarcar desde la ayuda o soporte de la organización de determinada, actividades lúdicas hasta la participación de algunas decisiones globales de los centros escolares se trata de buscar puntos de conexión entre escuela y comunidad para que el alumnado no detecte una ruptura demasiado brusca y pueda advertir la comunidad que realmente existe entre los dos espacios en este sentido se han pronunciado personajes públicos que han manifestado la importancia de esta unión entre escuela – comunidad escuela –entorno, nos anuncia. (Pontón N. L., 2008, pág. 93)

De acuerdo Fernández, José M (2011) hay un nuevo pacto escuela-familia-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos. (p.45)

Para Cuenca, Ricardo. (2012) la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (p.58)

Se hace énfasis que los cambios de la sociedad actual son rápidos y profundos, los sujetos no están preparados para adaptarse a ellos en los diversos niveles: biológicos, psicológico y social. La complejidad cada vez mayor, que la caracteriza, demanda una nueva visión educadora de la familia, la escuela, y la comunidad lo que exige su

compromiso para trabajar unidas en un proyecto común, la familia escuela comunidad son un triángulo necesario para que la educación sea la parte más importante del ser humano para su desarrollo. Más que en su educación beneficiara un buen desempeño como ser humano en la sociedad que lo rodea.

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

De su parte Medina (2010). Establece que la práctica docente se relaciona estrechamente con los contenidos cognitivos y actitudinales estos fueron seleccionados con la base en la experiencia de las personas que participaron en el análisis de formación y debería estar orientada hacia la adquisición comprensión y desempeño del conocimiento, en la educación. (p.98)

Esta etapa de organización alistamiento y ejecución de la acción docente específica tiene como objetivo definir la didáctica precisa a través de la integración de tres elementos fundamentales a saber:

- Las actividades en forma de secuencia didáctica.
- Los materiales curriculares o recursos de apoyo para el proceso formativo
- La evaluación de competencias por medio de las evidencias desempeño producto y actitudes del maestro.

La práctica docente es donde el profesional en educación muestra su realización como docente entra en este maravilloso mundo que es el formar a hombres y mujeres desde edades muy tempranas fomentando en ellos los cimientos que edificar su vida futura.

En el 2011, Chávez define que la Cátedra de la Práctica Educativa es un espacio curricular que busca el abordaje la reflexión sobre la práctica educativa que deberá llevar a cabo en su rol de educador. Para ello se trabajará en los distintos condicionantes sociales, psicológicos y pedagógicos que operan en la misma y que se hallan surcados por el

contexto. De la multiplicidad de fundamentos que podrían abordarse en una práctica educativa (filosóficos, epistemológicos, antropológicos...), la cátedra considera relevantes para la formación de un nutricionista los fundamentos sociales, psicológicos y pedagógicos. (p.103)

La reflexión sobre la práctica plantea la construcción de un campo común de intereses didácticos, socioculturales, psicológicos y pedagógicos y evita los reduccionismos que conducen generalmente a la comprensión parcializada de la realidad educativa o a su incompreensión. Esto requiere asumir conjuntamente, como procesos socialmente contruidos, el desarrollo de la práctica, su comprensión y la de las situaciones en que ella se desarrolla.

La práctica es donde el maestro en formación desarrolla los conocimientos teóricos aprendidos durante su carrera universitaria va a tener su primer contacto con los estudiantes poco a poco ganará la confianza e irá desarrollando su compromiso que es educar con amor y responsabilidad

Desde punto de vista del Ministerio de Educación (2010) los aspectos curriculares de la formación docente, la práctica se constituye como eje de ahí que se considere propicio y esencial que dicho espacio se contextualice a partir de un abordaje formativo, donde Teoría y Práctica encuentren su integración y posicionamiento frente al hacer educativo, y permitan construir el rol docente desde los diferentes aportes que el alumno recibe de todas las perspectivas y espacios de su formación. (p.19)

Desde un posicionamiento crítico de la práctica, la educación pasa a tener un compromiso político, social y cultural que se pone en juego en las dimensiones del saber, saber ser y saber hacer, que operan en el hacer pedagógico a partir de considerarlo como un proceso complejo y heterogéneo.

El Ministerio de Educación, (2010) considera que desde el Espacio de la Práctica Docente, se propicia una formación centrada en aspectos pedagógicos y didácticos basados en una relación, en la cual, el docente, el alumno, el problema y los contenidos, interactúan de forma dinámica y estratégica a fin de establecer relaciones significativas entre los contenidos, los materiales y la organización áulica; siendo intención de este espacio la formación de un docente que desarrolle un posicionamiento respecto al planeamiento, a la transferencia de los aprendizajes y a su rol de mediador, como protagonista activo y que permita la transformación y la participación de sus alumnos. (p.89)

En este sentido las propuestas destacan la importancia de conformar la práctica docente a partir de marcos teóricos que la sustenten la formación de un docente abierto a la reflexión y a la revisión de su hacer en el aula, resultando valioso poner en análisis aquellas ideas y prácticas que se fueron asimilando a lo largo de la historia y que actúan como estructurantes de las formas de sentir, pensar y hacer de cada sujeto. Esta propuesta no solo atiende a pautar y reglamentar el espacio de la Práctica Docente, sino que tiene el propósito además, de constituirse como un espacio en el que los futuros docentes puedan introducirse en la lógica del orden social actual y puedan ser capaces de ocuparse de la realidad con sentido crítico con el fin de mejorarla.

## **1.2. Gestión Educativa**

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

La Gestión Educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos. En este sentido, Cassasus (2000) clasifica siete modelos o visiones de la gestión así:

“Normativo, Prospectivo, Estratégico, Estratégico Situacional, Calidad Total, Reingeniería y Comunicacional” (p.67).

De su parte Azzrebony (2007) define a la gestión educativa “Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático” (p. 73).

La gestión educativa en todos los establecimientos educativos está orientado al fortalecimiento de toda institución educativa y sus proyectos con un único fin enriquecer los procesos psicopedagógicos, administrativos para poder responder las necesidades educativas, toda gestión escolar está preocupada por el mejoramiento de la calidad de gestión, agregando los conocimientos el desarrollo de competencias a los estudiantes.

Muchelli (2010). La gestión educativa tiene como misión construir una organización inteligente, abierta al aprendizaje de todos sus integrantes y con capacidad para la experimentación, que sea capaz de innovar para el logro de sus objetivos educacionales, romper las barreras de la herencia y el temor, favoreciendo la claridad de metas y fundamentando la necesidad de transformación. (p.64)

El Ministerio de Educación, (2010) con respecto a la gestión educativa considera que hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal. La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (p.18)

Desde la perspectiva del Ministerio de Educación, (2013) a partir de lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes. (p.4)

A través de la gestión educativa tiene como fin de formar integralmente personas para ser miembros de una sociedad favoreciendo su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

La gestión educativa como proceso sistémico que integra e imprime sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad, que interactúan con el medio, que aportan al desarrollo local y regional y que solucionan necesidades educativas en armonía con las necesidades básicas fundamentales del ser humano.

La gestión educativa obedece a procesos de democratización y descentralización administrativa que se vienen dando en el país, a raíz de las reformas político-administrativas que afectan a municipios, organizaciones e instituciones quienes deben asumir las competencias que la ley les asigna.

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

Koontz-Wehrich, (1998) se refiere a la gestión usada como sinónimo del concepto de administración. Los sistemas educativos han entrado en este escenario de replanteamientos; han cuestionado sus penalidades, sus alcances y su organización. Se

han expuesto también a las nuevas competencias y a las capacidades requeridas para desarrollaren quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa. Son múltiples los saberes que están transformando el mundo y cada aspecto de la vida cotidiana.

La responsabilidad por la mejora de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular de la supervisión, por su cercanía con la escuela. Para que la supervisión contribuya a lograr mejores procesos y resultados, es importante precisar cuáles son las características de la gestión que impulsa.

### **Incluyente y participativa.**

Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, contar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo.

El desarrollo de una cultura incluyente en el ámbito educativo lleva implícita la participación activa de toda la comunidad educativa: jefes de sector, supervisores, asesores técnicos, personal directivo, docente, administrativo escolar, alumnos y padres de familia

Es importante construir acuerdos que regulen la colaboración de cada integrante del equipo colegiado, considerar todas las opiniones y aportaciones, por diferentes que sean, para tomar decisiones en beneficio del aprendizaje de los alumnos y de los propósitos educativos.

Se trata de promover la contribución activa de los miembros del grupo, así como la participación corresponsable en la toma de decisiones organizativas, en la transparencia y en la rendición de cuentas. La inclusión es posible, sólo si se reconoce la diversidad. Las diferencias entre las personas varían según la situación socioeconómica, la lengua, la cultura, la religión, el sexo, la discapacidad, la región y otros aspectos que denotan la multiculturalidad

### **Reflexiva.**

Sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados.

Se analizan los resultados que se obtienen, a partir de la aplicación de un plan estratégico en las escuelas de la zona y de la forma en que se resuelven determinadas situaciones para hacer eficientes los procesos educativos de la supervisión y de la escuela. Una acción reflexiva implica tomar a la práctica como objeto de estudio para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación normal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

### **Diálogo informado.**

Como mecanismo que posibilita la comunicación y el inter-cambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión), para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos.

Refiere a “saber de qué se habla y no sólo de suponer”, la comunicación inteligente se alimenta de información. Dialogar con los otros permite la exploración de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso, sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

### **Relaciones horizontales.**

Es importante que la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos sea entre pares. Hoy conviene establecer relaciones horizontales de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superarla cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

### **Trabajo colegiado y colaborativo.**

Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares; asimismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros. El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación

Cassaus (2001). “La gestión se puede enfocar como la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada” (p.48).

El Ministerio de Educación, (2010) se encuentra diseñando tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, y estándares de desempeño profesional y de gestión escolar que ayudan a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

Los mismos que poseen las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables

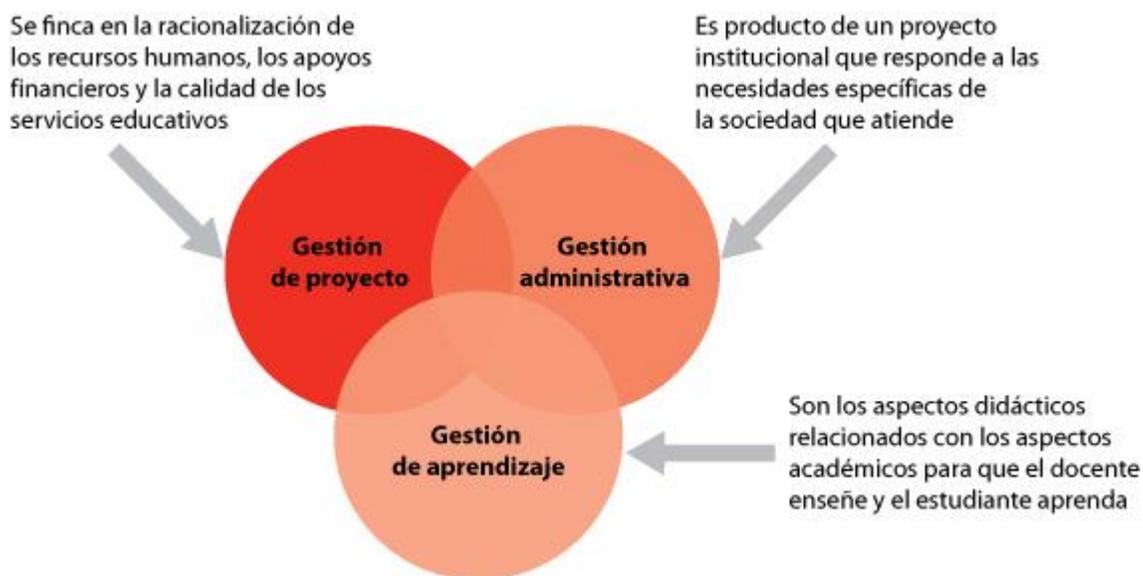
Las características de la gestión educativa deben ser preparadas y capaces de ayudar a transformar a los educadores tomando las mejores decisiones para brindar una educación de calidad. En la actualidad la educación se ha convertido el pilar base de nuestra sociedad.

### 1.2.3. Tipos de gestión

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización. Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad.

Para P. Rosas (2006), “la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica” (p. 28-33).

Carmen Gil en García. (2009), identifica tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa, los cuales ilustra en tres esferas interrelacionadas, a las cuales les hemos agregado una breve definición (ver figura 1).



Elaborado por: Carmen Gil en García. (2009)

Mediante estos artículos se hace énfasis principalmente a que Gestión Educativa, se caracteriza fundamentalmente por enfocarse de manera amplia las posibilidades reales de una institución, en el sentido de resolver situaciones o el de alcanzar un propósito en cuestión. Se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

**Gestión Normativa.**- Está orientada a definir y hacer cumplir determinadas funciones El proceso de Gestión Normativa y Legal constituye un proceso transversal que brinda sustento a la gestión institucional y tiene como objetivo apoyar a los procesos institucionales, con la gestión documental y el cumplimiento de requerimientos de tipo legal y acciones de orden jurídico. Las entradas del proceso inician con la identificación e inclusión de las disposiciones de tipo legal para la institución, hasta la implementación de acciones que conlleven a la mejora.

**Gestión Participativa** Que está orientada a incorporar a directores y profesores como parte de un mismo grupo en el que se priorice la participación con un sentido humanístico y social. Es una participación del proceso de centralización pues ella provee la legitimidad a la autoridad, garantiza una superior pertinencia a las decisiones que permite el control ciudadano de los asuntos públicos.

**Gestión Administrativa.**-Que está centrada a la realización de trámites como medio de relación entre las autoridades los maestros y la escuela la gestión educativa requiere un financiamiento económico para el funcionamiento del sistema educativo y es vital para las operaciones, ayuda a enfrentar obstáculos cuando existen errores administrativos, es el conjunto mediante las cuales el directivo desarrolla, sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, Nos menciona. (Polo, 2012, p.37)

Con los tipos de gestión conseguimos que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumplan con sus funciones para lograr las metas y objetivos para evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros y eficacias

y solucionar efectivamente las acciones de articulación entre el nivel inicial, primario y secundario en las distintas modalidades para garantizar en la calidad de todos los aprendizajes en educación.

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

Los docentes no son responsables únicos de los resultados y de la calidad del sistema educativo. Tampoco pueden asumir el desafío del cambio en forma aislada e individual, pero tienen un rol protagónico en la configuración de las experiencias de aprendizaje de los alumnos. Para poder cumplir con su tarea es necesario –entre otras acciones-: implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten su desarrollo profesional y la mejora de sus condiciones laborales; revisar los sistemas formación así como las matrices fundantes del oficio a la luz de los nuevos escenarios sociales y culturales de la escolarización contemporánea. Es en este marco que nos proponemos a continuación, analizar los principales problemas de la formación docente desde los distintos ámbitos de desempeño como son: en el ámbito legal, de aprendizaje, de planificación, de liderazgo y comunicación.

El ministerio de Educación (2013) se manifiesta en tal sentido son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los ámbitos se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los ámbitos se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. Los ámbitos propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

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

- La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su artículo 26 estipula que “la educación es derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber inexcusable del Estado” (p.97). Así mismo en su artículo 344 reconoce por primera vez en el país a la Educación Inicial como parte del sistema educativo nacional.

- Además, la Carta Magna indica que el Sistema Nacional de Educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, según lo estipulado en el segundo inciso del artículo 343. En 5 este contexto, se reconoce el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural según se determina en el artículo 29.

- El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017, plantea las políticas de la primera infancia para el desarrollo integral como una prioridad de la política pública [...] El desafío actual es fortalecer la estrategia de desarrollo integral de la primera infancia, tanto en el cuidado prenatal como en el desarrollo temprano (hasta los 36 meses de edad) y en la

educación inicial (entre 3 y 4 años de edad), que son las etapas que condicionan el desarrollo futuro de la persona.

- La Estrategia Nacional Intersectorial de Primera Infancia, considera como objetivo consolidar un modelo integral e intersectorial de atención a la primera infancia con enfoque territorial, intercultural y de género, para asegurar el acceso, cobertura y calidad de los servicios, promoviendo la corresponsabilidad de la familia y comunidad. Para el cumplimiento de este objetivo se plantean varios ejes, el referido a Calidad de los Servicios evidencia al currículo como un elemento importante, por lo que, el Ministerio de Educación, como miembro del Comité Intersectorial de la Primera Infancia, aporta al cumplimiento del objetivo de la Estrategia Nacional Intersectorial, con la formulación del Currículo Nacional de Educación Inicial que busca lograr una educación de calidad.

- La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) garantiza el derecho a la educación y determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad. En este contexto el Ministerio de Educación, consciente de su responsabilidad, asume el compromiso de elaborar el Currículo de Educación Inicial, de conformidad a lo que se determina en el artículo 22, literal c) que indica que la Autoridad Educativa Nacional formulará e implementará el currículo nacional obligatorio en todos los niveles y modalidades.

- De la misma forma, en el artículo 40 de la LOEI se define al nivel de Educación Inicial como el proceso de acompañamiento al desarrollo integral que considera los aspectos cognitivo, afectivo, psicomotriz, social, de identidad, autonomía y pertenencia la comunidad y región de los niños desde los tres años hasta los cinco años de edad, garantiza y respeta sus derechos, diversidad cultural y 6 lingüística, ritmo propio de crecimiento y aprendizaje, y potencia sus capacidades, habilidades y destrezas[...]. La Educación de los niños y niñas desde su nacimiento hasta los tres años de edad es responsabilidad principal de la familia, sin perjuicio de que esta decida optar por diversas modalidades debidamente certificadas por la Autoridad Educativa Nacional”.

- El Reglamento General de la LOEI en su Capítulo tercero, en el artículo 27, determina que el nivel de Educación Inicial consta de dos subniveles: Inicial 1 que comprende a infantes de hasta tres años de edad; e Inicial 2 que comprende a infantes de tres a cinco años de edad, lo que permite que en el diseño curricular se expliciten aprendizajes según las características de los niños en cada uno de los subniveles, considerando las diversidades lingüísticas y culturales.

- El Código de la Niñez y Adolescencia (2003) establece en el artículo 37 numeral 4 que el Estado debe garantizar el acceso efectivo a la educación inicial de cero a cinco años, para lo cual se desarrollarán programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades culturales de los educandos, nos manifiesta el artículo del (Ministerio de educación , Currículo inicial, 2013)

El sistema educativo en el ámbito de la gestión legal, busca lograr una sociedad democrática, mejorando la calidad y equidad de la educación, desarrollando en los estudiantes competencias necesarias para ejercer na ciudadanía responsable que anteponga el bien común al bien individual.

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

Soubal (2008), el modelo teórico de la gestión del aprendizaje que se debiera aplicar no puede ser un mero capricho de intelectuales, sino debiera ser una consecuencia de una coherente educación - sociedad la que se sostiene sobre un cuadro del mundo que lo ve como una realidad compleja, y el único pensamiento que lo puede comprender es el que se sostiene a partir del enfoque complejo, el aula en las que se realizan las diversas actividades pedagógicas hay que verla como una realidad que se vive en cada momento, en que los sujetos construyen los conocimientos, es una continuidad de su vida cotidiana, no ideal que se forma para las horas en que el alumno está en la escuela. Esto último es una de las razones entre otras, que profundiza la brecha entre la educación y sociedad. (p.67)

Fernando Saavater (2010), “los ámbitos de aprendizaje son descripciones de los logros que deberían alcanzar los estudiantes, y se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes que deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje” (p.89). En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Los estándares que plantea el Ministerio de Educación (2010), son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física. (p.18)

Los estándares de aprendizaje describen los logros de aprendizaje esenciales esperados al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. En cambio, el currículo nacional contiene una descripción detallada de los logros de aprendizaje esperados al final de cada año lectivo.

En este sentido los estándares de aprendizaje están estrechamente relacionados con el currículo nacional porque respetan la división de áreas del aprendizaje por asignaturas definidas dentro del currículo, y porque reproducen los ejes curriculares integradores expresados en él. En consecuencia, si se aplica el currículo nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje deseados.

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

Julían & Miguel de Zubiría (1990) proponen el concepto de Hexágono Curricular, por medio del cual se conoce qué modelo pedagógico se está utilizando. Las seis interrogantes ayudan al docente a orientar los elementos afectivos, expresivos y cognitivos de la dinámica educativa. (p.76)

¿Para qué enseñar? permite conocer los propósitos educativos que deben desarrollarse en las asignaturas y deben responder a la realidad del estudiante, a las condiciones, recursos y tiempo.

¿Qué enseñar? permite determinar las enseñanzas o contenidos que van desde nociones hasta categorías, desde emociones a principios y desde operaciones conceptuales a destrezas conductuales. Se trata de generar un aprendizaje real y no una memorización.

¿Cuándo enseñar? es la secuenciación, o la forma de organizar pedagógicamente los contenidos, facilitando al alumno el proceso de aprendizaje.

¿Cómo enseñar? es el método y la aplicación de las estrategias didácticas en donde se determina cuál es el mejor procedimiento para enseñar.

¿Con qué enseñar? son los recursos o artificios didácticos que se usan para facilitar que el estudiante construya su propio aprendizaje. En la pedagogía conceptual y el aprendizaje significativo se usan los ordenadores gráficos o mentefacto.

¿Cuáles son los logros? es la evaluación de cada propósito y cada enseñanza; se precisa y detalla los logros obtenidos en los aprendizajes.

Zabalza (2000), opina que el currículo es un cuerpo en donde se identifican las dimensiones del desarrollo personal y cultural de los sujetos que buscan una formación; para diseñarlo es necesario plantearse las siguientes preguntas: ¿qué?, ¿cuándo? y ¿cómo enseñar?; ¿qué?, ¿cómo? y ¿cuándo evaluar? Muchos autores proponen estas mismas preguntas como partes constitutivas de un plan académico. (p.87)

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2010), la actualización y fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica se realizó a partir de La evaluación del currículo de 1996, de la acumulación de experiencias de aula logradas en su aplicación, del estudio de modelos curriculares de otros países y, sobre todo, del criterio de especialistas y docentes ecuatorianos de la Educación General Básica en las áreas de Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. (p.75)

Este documento constituye un referente curricular flexible que establece aprendizajes comunes mínimos y que puede adaptarse de acuerdo al contexto y a las necesidades del medio escolar. Sus objetivos son los siguientes:

1. Actualizar el currículo de 1996 en sus proyecciones social, científica y pedagógica.
2. Especificar, hasta un nivel meso-curricular, Las habilidades y conocimientos que los estudiantes deberán aprender, por área y por año.
3. Ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al desempeño profesional docente.
4. Formular indicadores esenciales de evaluación que permitan comprobar los aprendizajes estudiantiles así como el cumplimiento de los objetivos planteados por área y por año.
5. Promover, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo, fortalecer la formación de una ciudadanía para el Buen vivir, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.

En este sentido la gestión de planificación es una importante herramienta de innovación que comprende el estudio y la determinación de varios factores y variables que se establecen en los distintos escenarios educativos en los ámbitos de planificación en el aprendizaje, y dentro de las acciones interinstitucionales.

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

Al respecto según Rodríguez (1993), la comunicación es la esencia misma de la vida del hombre no se puede vivir sin ella y en sus constantes intercambios para ello utiliza tres niveles de comunicación, la intrapersonal, (la que realiza consigo mismo), la comunicación interpersonal, (el diálogo y trato directo con otros), y la comunicación social que coincide con la interpersonal, (se realiza de una persona hacia un grupo como profesor y alumnos, los docentes con las familias, etc), es así que la comunicación es la base del liderazgo efectivo, destaca que sin una buena comunicación los líderes no puede lograr motivar a sus seguidores. (p.87)

“El liderazgo y la comunicación es un proceso a través del cual una persona (el líder) asegura la cooperación de otros para alcanzar los objetivos en una situación particular” (Ministerio de Educación y Cultura, 1996, p.84).

Según Pasquali (2003), define la comunicación como “la relación comunitaria humana consistente en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume la sociabilidad de un hombre” (p.51). Partiendo de esta definición se puede afirmar que para darse la comunicación es condición indispensable que participen por lo menos dos seres humanos interactuando, intercambiando información y logrando comprensión mutua o entendimiento.

Ante estas consideraciones es necesario señalar la importancia de la comunicación dentro de las instituciones educativas para que se pueda consolidar que el liderazgo docente integre a todos los miembros involucrados en este proceso, puesto que la participación es la esencia de la estrategia educativa tal como lo establece la Ley Orgánica de Educación (2003), en el cuál se resalta el hecho de promover la integración de la familia, comunidad y todas las instituciones que hacen vida activa en el medio en que se desarrolla el hecho educativo.

La gestión de liderazgo del docente en una institución educativa y las competencias comunicativas entre la comunidad educativa tiene una gran importancia en la relaciones interpersonales, clima institucional y por consiguiente en el éxito institucional y del aprendizaje. Así podemos decir que a través de la comunicación y el liderazgo, la educación logra promover la formación integral, armónica y permanente del hombre con orientación humanista, democrática, racional, crítica y creadora, abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.

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

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

Al respecto Brandt (1998) define “las estrategias de aprendizaje, como el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje”. (p.65)

Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromiso de énfasis y recursos para poner la práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera con el propósito de darle a la organización una dirección unificada. Nos señala (Koontz, 2007, pág. 78)

Estrategia educativa puede ser sinónimo de secuencia educativa esta última se puede definir como un conjunto de recursos docentes que organizados lógicamente conducen a la consecución de los objetivos esperados, y que requiere de una planeación y de una estructura relativamente simple, por tratarse de una secuencia educativa. Una característica particular de estas secuencias, es que están dirigidas a la enseñanza, en donde el profesor es el protagonista principal, al plan de clase del maestro como fin y recurso más importante, y postergando el aprendizaje del alumno que si bien se da, éste se manifiesta de manera muy limitada quedando como recurso que el estudiante termine de aprender fuera del salón de clase mediante tareas, ejercicios, trabajo artesanal, etc. Un ejemplo de la estructura de una secuencia general organizada lógicamente según un esquema típico de bachillerato el siguiente: se pronuncia la (Definición de estrategia, 2010, p.58)

La definición de Burgelman. (2012), retiene una ambivalencia característica del campo de la estrategia que indica, por una parte, las acciones necesarias para llevar a la organización de lo que es a lo que quiere ser en el futuro, y por otra es una explicación de los factores que han impactado el desempeño de la organización en el pasado. Es decir, la

estrategia es una teoría de la relación causa-efecto entre el desempeño buscado y los factores que lo influyen. De acuerdo con esta definición, la estrategia indica qué es lo que la organización quiere lograr y los factores que influirán en que se consiga o no. (p.96)

En este sentido las estrategias, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje.

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

Burgelman (2002) la estrategia es la alta dirección que se tiene sobre la base para sus éxitos pasados y futuros, las estrategias de aprendizaje son el modo que enseñamos a nuestros alumnos, su esencia la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente. (p.79)

Se conocen 5 tipos de estrategias de aprendizaje en el ámbito de la educación. Las tres primeras ayudan a los alumnos a crear y organizar las materias para que les resulte más sencillo su proceso de aprendizaje, la cuarta sirve para controlar la actividad cognitiva del alumno para conducir su aprendizaje, y la última es el apoyo de las técnicas para que se produzcan de la mejor manera. Los tipos de estrategias serían:

#### **Estrategias de ensayo**

Este tipo de estrategia se basa principalmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base de recordatorio. Tenemos leer en voz alta, copiar material, tomar apuntes, subrayar...

#### **Estrategias de elaboración**

Este tipo de estrategia se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo: resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información.

### **Estrategias de organización**

Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo porque con las técnicas de: resumir textos, esquemas, subrayado, etc... Podemos incurrir un aprendizaje más duradero no sólo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.

### **Estrategias de comprensión**

Este tipo de estrategia se basa en lograr seguir la pista de la estrategia que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.

Entre ellas están la planificación, la regulación y evaluación final. Los alumnos deben de ser capaces de dirigir su conducta hacia el objetivo del aprendizaje utilizando todo el arsenal de estrategias de comprensión. Por ejemplo descomponer la tarea en pasos sucesivos, seleccionar los conocimientos previos, formularles preguntas. Buscar nuevas estrategias en caso de que no funcionen las anteriores. Añadir nuevas fórmulas a las ya conocidas, innovar.

### **Estrategias de apoyo**

Este tipo de estrategia se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo. Estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo etc... Observando también que tipo de fórmulas no nos funcionarían con determinados entornos de estudio.

El esfuerzo del alumno junto con la dedicación de su profesor será esencial para su desarrollo. Por eso es de vital importancia que el docente este consiente del tipo de

estrategias que utilizara para determinada actividad, con la finalidad de cumplir el máximo de los objetivos planteados.

### **1.3.2.1. En la gestión legal**

De su parte Betancourt Maya (2008), considera que la política educativa se estructura en torno a tres ejes de acción: ampliación de la cobertura, fortalecimiento de la eficiencia y mejoramiento de la calidad. Este último eje de política se relaciona con que los niños, niñas y jóvenes del país para adquieran y desarrollen competencias que les permitan participar en la sociedad como ciudadanos productivos, así como convivir democrática y pacíficamente. Este enfoque de la calidad implica que el sistema educativo responda a las demandas de la sociedad y contribuya al desarrollo del país, entendiendo que educar integralmente a un estudiante, es concebir a éste como un ser biopsicosocial, es decir, como un yo integral y apuntar con los planes, los programas, las estrategias y la práctica general en el aula y en la escuela, es decir, como un yo integral y apuntar con los planes, los programas, las estrategias y la práctica general, es decir que se desarrolle por igual en todos sus aspectos. (p.95)

En el ámbito de las estrategias en la gestión legal de la educación de acuerdo con el Ministerio de educación (2010) tenemos las siguientes:

- Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.
- Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo. El artículo 326 de la Constitución de la República, en su numeral 15, prohíbe expresamente la paralización de algunos servicios públicos que se consideran esenciales, entre los que se incluye la educación. Por su parte, la LOEI en su artículo 132, literal “p”, prohíbe taxativamente a los representantes legales de los estudiantes, así como a los docentes y a los directivos de los establecimientos educativos “promover o provocar la paralización del servicio educativo”.
- Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública. Como es sabido, en los años anteriores a 2007, los estudiantes cuyas familias no podían

cubrir el costo de la matrícula, los uniformes escolares o los libros de texto durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema educativo. El nuevo marco legal permitió al Gobierno Nacional recuperar la gratuidad de la educación pública mediante la eliminación de la matrícula y la entrega de recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. Los principios de gratuidad y universalidad de la educación pública están consignados en los artículos 28 y 348 de la Constitución

- Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fisco-misionales. El marco legal anterior no daba suficiente protección de los derechos de quienes reciben los servicios educativos de establecimientos particulares y fisco misionales. En el nuevo marco legal, y en aplicación estricta del principio de concebir la educación como un servicio público independientemente de quién lo ofrezca, se establecen normas básicas para garantizar también el respeto de los derechos de los estudiantes que acuden a dichos establecimientos.
- Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos. El nuevo marco legal busca superar la exclusión de facto de las familias en el sistema educativo, caracterizada por la ausencia histórica de mecanismos apropiados que les permitieran exigir un servicio educativo de calidad. La Constitución manda esta participación en el artículo 26 (que establece que “las personas las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”), y en el 347 (que determina que será responsabilidad del Estado, entre otras, “garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en el proceso educativo”).
- Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo. Se protege los recursos destinados al sector educativo. La Constitución en su artículo 165 establece límites a la declaratoria del estado de excepción, y al hacerlo protege los fondos del presupuesto nacional dedicados a educación, pues prescribe que estos fondos (junto con los destinados a salud pública) nunca podrán ser utilizados para otro propósito, inclusive durante el estado de excepción.

El sistema educativo es descentralizado. Esto significa que los departamentos, distritos y municipios certificados son los encargados, a través de sus secretarías de Educación, de la prestación del servicio educativo en su respectiva área de jurisdicción, atendiendo a las necesidades de la población.

Para alcanzar este propósito es importante conformar equipos de profesionales que se encarguen de identificar cuáles son las instituciones educativas que requieren mayor apoyo -aquellas que tienen bajos resultados en las evaluaciones externas, las que funcionan en condiciones inadecuadas, las que atienden a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad -, así como el tipo de soporte que requieren. Con ello, cada Secretaría puede estructurar su Plan de Apoyo al Mejoramiento, una herramienta de gestión que permite dar asesoría, asistencia técnica, sistematizar, hacer seguimiento y evaluar los avances y dificultades de las acciones explícitas de mejoramiento.

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

Zabalza (2000) opina en su libro “Diseño y Desarrollo Curricular” que la planificación curricular es un presupuesto: “que hará de concretarse en una estrategia de procedimiento en la que se incluye los contenidos o tareas a realizar, la secuencia de las actividades y alguna forma de evaluación o cierre del proceso” (p.65).

Koontz, (2007) en la gestión de la planificación institucional son programas generales de acción que llevan consigo compromiso de énfasis y recursos para poner la práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera con el propósito de darle a la institución una dirección unificada. (p.74)

De acuerdo con el Ministerio de Educación,(2010) esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: (1) dominar el área del saber que enseña, (2) comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y (3) comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. Para cada una de estas

descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

<b>ESTÁNDARES GENERALES</b>	<b>ESTÁNDARES ESPECÍFICOS</b>
<p>1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.</p>	<p>1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña.</p> <p>1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras.</p> <p>1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.</p>
<p>1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.</p>	<p>1.2.1. Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.</p> <p>1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza.</p> <p>1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.</p> <p>1.2.4. Se apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.</p>
<p>1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.</p>	<p>1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.</p> <p>1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes</p>

	1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula
--	--

Ministerio de Educación, (2010)

### 1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Definir las estrategias de aprendizaje implica tener claro : objetivos del curso, concepción de la enseñanza, concepción de aprendizaje, de acuerdo con Weinstein y Mayer (1986) , las estrategias de aprendizaje son las acciones y pensamientos de los alumnos que ocurren durante el aprendizaje, que tienen gran influencia en el grado de motivación e incluyen aspectos como la adquisición, retención y transferencia. Estos autores consideran a las estrategias como técnicas que pueden ser enseñadas para ser usadas durante el aprendizaje. De esta manera, la meta de cualquier estrategia particular de aprendizaje será la de afectar el estado motivacional y afectivo y la manera en la que el estudiante selecciona, adquiere, organiza o integra un nuevo conocimiento. (p.49)

Retomando a Newman y Wehlage (1993), “las estrategias usadas se deberán orientar al aprendizaje autentico que está caracterizado por cinco características: pensamiento de alto nivel, profundidad del conocimiento, conexiones con el mundo real, dialogo sustantivo y apoyo social para el aprovechamiento del alumno” (pag.86).

A partir de la promulgación del Plan Decenal de Educación (2006), del sistema educativo ecuatoriano, se han presentado algunas propuestas para el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, que han estimulado el desarrollo de múltiples iniciativas enfocadas en la tarea de enseñar. De esta manera, se han desarrollado acciones como la evaluación de los aprendizajes de los educandos. La universalización de la educación infantil de 0 a 5 años es un tema pedagógico relacionado con la necesidad de favorecer los aprendizajes de los alumnos y alumnas, especialmente en los primeros años, que es donde se sustentan los aprendizajes futuros. La universalización de la educación general básica de primero a décimo año y la revisión del currículo, tienen la finalidad de mejorar

las condiciones del trabajo del docente mediante la incorporación de nuevas tecnologías y de mayores oportunidades de perfeccionamiento profesional. Estas acciones conducen a lo que algunos autores afirman: el aprendizaje es exitoso en la medida que éste cuidadosamente planificado, con respecto a lo deben aprender los niños y niñas. (p.89)

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

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

Deborah Walker (1993) clarifica “la esencia del liderazgo transformacional al señalar que la investigación existente al describirlo converge en los siguientes aspectos: la toma de decisiones, la motivación y el empuje de los profesores en la innovación educativa” (p.88).

- 1) Actitud de colaboración compartida en la toma de decisiones de los objetivos que se persiguen. Esos líderes creen que los objetivos organizacionales pueden ser mejor logrados si hay un compromiso y una colaboración compartida.
- 2) Un énfasis en el profesionalismo del profesor, así como el empuje y la motivación: todos los profesores deben ser capaces de ejercer liderazgos y de alentar a sí mismos el control (autocontrol).
- 3) Una comprensión del cambio que incluye cómo motivar el cambio en otros; esos líderes son agentes de cambios y están comprometidos con la educación de los alumnos del siglo.

El líder transformacional enfatiza el mejoramiento continuo, comprometiéndose con la optimización del proceso y del producto, alentando el cambio, como necesidad sentida;

impulsando la motivación a otros y promoviendo la creación de oportunidades de liderazgo para el empuje de la gente.

Martin Zamora (1998) define el liderazgo a nivel organizacional como el desarrollo de un sistema de capacidades y habilidades que permiten identificar y potenciar al máximo la fortaleza de los recursos humanos de la organización, dirigiendo a las personas hacia las metas marcadas para lograr el éxito organizacional y al mismo tiempo satisfacer las necesidades de los individuos. (p.95)

De acuerdo a la guía de Liderazgo y comunicación (2010), las comunicaciones son cruciales en cualquiera de los nuevos modelos de gestión de la organización educativa. A través de la red de comunicaciones, los participantes de la gestión están en condiciones de construir colectivamente un nuevo sistema, orientado por una visión positiva y optimista del futuro, una valoración fuerte de la innovación en la educación, un acento en el mejoramiento continuo de la calidad, una atenta preocupación por mejorar la distribución equitativa del conocimiento. (p.49)

Según el Ministerio de Educación (2010) se está reforzando en cinco pilares de este nuevo modelo de comunicación y liderazgo, a saber: construir una visión de futuro, que busca:

- ✓ Promover el compromiso de líderes y actores.
- ✓ Abrir el sistema potenciar y complementar diversos tipos de comunicación,
- ✓ Integrar diversas intencionalidades comunicativas.
- ✓ Construir una visión de futuro de la comunicación en una gestión estratégica.

Los anteriores aspectos desarrollados sobre las acciones de liderazgo y comunicación de la gestión educativa pueden ser puestos también en clave de una teoría de sistemas aplicada al diseño de las comunicaciones organizacionales. Esto permite visualizar ahora una materia específica en la que la quinta disciplina del mejoramiento total, al decir se transforma en intervención sistémica y estratégica.

**CAPITULO 2**

**METODOLOGÍA**

## 2.1 Diseño de la investigación

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 hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

**Transversal:** se recopiló información a través de las encuestas aplicadas a cada uno de los cinco docentes, obteniendo una información confiable, así mismo dicha característica se desarrolló en el momento de desarrollar el marco teórico para cual es necesario buscar información veraz de distintos autores con lo relacionado al tema.

**Exploratorio:** al realizar la aplicación de evaluación por parte del observador, se aprecia la gestión realizada por el docente en los ámbitos de gestión, legal, de aprendizaje, planificación, liderazgo y comunicación, al igual que se puede apreciar las debilidades que cada uno posee en estos ámbitos de gestión. Es decir se pudo comprender, valorar y juzgar los fenómenos y hechos sociales para optimizar el proyecto y las actuaciones bajo criterios de idoneidad, eficacia, calidad, globalidad y flexibilidad.

**Descriptivo:** al ingresar los datos recopilados de las encuestas estas arrojan resultados de las distintas variables, mismos que nos permitirán realizar un análisis profundo de la cada una de los ámbitos de gestión que intervienen en el desempeño docente.

## 2.2 Contexto

El estudio se llevó a cabo en la institución que se encuentra ubicada en la Parroquia Pózul, del Cantón Celica provincia de Loja, en el sector rural. La escuela “Zoila Ugarte de Landívar” es de tipo mixto, cuenta con educación inicial hasta el séptimo año de educación básica, es de tipo hispana, está dirigida por la directora de la institución Lcda. María Merino, tiene 9 docentes todos de planta, 1 conserje; imparte educación inicial, básica, inglés, computación; se encuentra ubicada en el Barrio Miraflores a 200 metros de la vía que conduce de Céllica a Pózul, teléfono 2649093.

Fue creada en el año 1930, misma que funcionaba en una casa y en ese entonces contaba con una sola maestra, para el año de 1953 ya consta con los seis grados y lleva al servicio de la colectividad 84 años.

En la actualidad cuenta con local propio, su condición es buena, tiene 9 aulas de clase, 1 oficina para la dirección, además de una sala para computación, sala de videos, biblioteca, una cancha múltiple, cerramiento completo, baterías sanitarias y servicio de bar.

### **2.3 Participantes**

Los participantes docentes son en un 100% de género femenino, que se encuentra prestando sus servicios en un establecimiento público, ubicado en el sector rural, el 80% de los cuales posee un título relacionado a la docencia, todos poseen un nombramiento, trabajan en el nivel de educación básica presencial, laborando cada una con un grupo mayor de los 20 niños.

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

#### **2.4.1 Métodos**

Los métodos de investigación aplicados fueron:

**Método inductivo deductivo:** este se empleó en el momento en que se realizó el análisis e interpretación de resultados, permitiendo organizar todos los datos obtenidos de forma empírica para reconocer

**Método estadístico:** hizo factible la información recopilada con el uso de los cuestionarios aplicados a los estudiantes, la información que estaba internamente en los instrumentos fueron ingresados en las plantillas de Excel generando tablas con resultados confiables.

**Método hermenéutico:** este se ejecutó cuando se consultó toda la información bibliográfica necesaria para la elaboración del marco teórico y en el momento en que se realizó el análisis e interpretación.

**Método descriptivo:** a través de la descripción de datos y características de la población, obteniendo datos objetivos, precisos y sistemáticos que se usaron para obtener los promedios, frecuencias y cálculos estadísticos.

**El método analítico- sintético.**- se ejecutó al hacer al análisis partiendo de una manera global realizando la investigación del desempeño docente en el Ecuador para luego llegar al análisis sintético del desempeño docente en la Escuela “Zoila Ugarte de Landívar”.

#### **2.4.2 Técnicas**

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

- La lectura para reconocer las diferentes políticas, desempeño docente, estrategias educacionales, se seleccionó y analizó aportes teóricos para la construcción del marco teórico y con toda esta información interpretar y analizar los resultados.
- Resumen o paráfrasis el mismo que se utiliza en el momento de dar y argumentar sobre el tema.
- La encuesta se ejecutó en el momento que se aplicaron los cuestionarios a los docentes de la Escuela “Zoila Ugarte de Landívar”

#### **2.4.3 Instrumentos**

Los instrumentos utilizados en la presente investigación son:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y del curriculum, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación, dicho cuestionario consta de dos partes:

La primera relacionada con los datos de identificación de los centros educativos y de los docentes, en la segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada en cuatro ámbitos, cada uno de los cuales fue evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

Importancia: la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.

Nivel de Conocimiento: el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de gestión.

Planilla electrónica elaborada por el equipo planificador del Programa de Investigación de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja. Planilla electrónica elaborada en el formato de Excel para tabular los datos obtenidos en cada una de las encuestas, diseñada para ingresar las respuestas a los códigos establecidos. Se encontraron graficas diseñadas para los datos informativos.

Guía o manual de trabajo de investigación y elaboración del informe de fin de carrera. La guía didáctica fue la fuente de consulta de la cual se sirvió el investigador para poder desarrollar el informe de fin de carrera.

### **Preguntas de investigación.**

Las preguntas que orientaron esta investigación fueron:

1. ¿Qué conocimientos teóricos requieren los docentes en ciencias de la educación, en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación para su práctica educativa?
2. ¿Con que frecuencia los docentes en CC.EE aplican los conocimientos en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación en su práctica docente?
3. ¿Qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión?
4. ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para desempeñar en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación?

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento Humano**

Equipo planificador del Programa Nacional de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja

Directivos

Profesores

Estudiantes

Investigadora

Tutora de tesis

### **2.5.2 Institucionales**

Universidad Técnica Particular de Loja

Unidad Educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

### **2.5.3 Materiales**

Dentro de los materiales utilizados para el desarrollo del trabajo están los materiales de oficina (hojas, esferos, marcadores, borradores, etc.), el oficio enviado al director de la Escuela “Zoila Ugarte de Landívar”, copias de los cuestionarios para los docentes y cuestionarios de observaciones para el investigador, TICS, las páginas web y textos de donde se recopiló la información requerida, entorno virtual EVA el cual facilitó información y nos permitió mantenernos en contacto con la tutora y más personal que brindaron apoyo en el avance del trabajo.

## 2.5.4 Económicos

Para la elaboración de este proyecto de tesis se estima que la investigadora invirtió un valor aproximado de seiscientos dólares americanos invertidos en pago de derechos, copias, consultas, transporte y otros. A continuación se detallan los rubros con sus valores.

N°	ACTIVIDAD	VALOR UNITARIO (\$)
1	Copias y anillados	150
2	Consultas	150
3	Transporte	200
4	Empastados	100
TOTAL		600

Fuente: Eras, Mary

## 2.6 Procedimiento

Se seleccionó a la institución educativa tomando en consideración las características que debía poseer para poder realizar la investigación. Se realizó el acercamiento al centro educativo previamente seleccionado, para entrevistarme con los directivos y solicitar la autorización para poder realizar la investigación, valiéndose de la carta enviada por la escuela de Ciencias de la Educación y de la debida explicación de los objetivos que el investigador y la Universidad Técnica Particular de Loja pretende lograr mediante esta investigación. Se mantiene un diálogo con la directora para fijar la fecha y hora en que se va aplicar la encuesta e indicar la duración y los lineamientos que se debe seguir en el transcurso de la misma. Previamente solicitando la nómina de los docentes a ser encuestados.

Los instrumentos aplicados se lo hizo tomando en consideración la nómina de estudiantes se fotocopió los cuestionarios para los alumnos, se dio una lectura minuciosa de los mismos para familiarizarse con las preguntas y la hora de la encuesta poder responder a las inquietudes que se presenten. La codificación de los instrumentos se lo realizo con los cuestionarios previamente organizados se acudió a las aulas de clases en la fecha y hora acordada con la Directora de Unidad Educativa para proceder a recolectar la información, se explicó a los docentes el motivo y los objetivos de la investigación y se solicitó la colaboración para poder tener éxito en la misma. Durante la aplicación de la encuesta se les guió y se les dio tiempo suficiente a los docentes para que puedan contestar las preguntas planteadas, se recolectó los cuestionarios aplicados observando que hayan sido contestadas todas las preguntas. Mediante la utilización de la plantilla electrónica, se realizó la sistematización de datos donde se tabuló los instrumentos de la cual se pudo obtener cuadros y gráficos de los datos ingresados los cuales servirán para realizar el análisis sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, con datos confiables.

### **CAPITULO 3.**

## **RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSION**

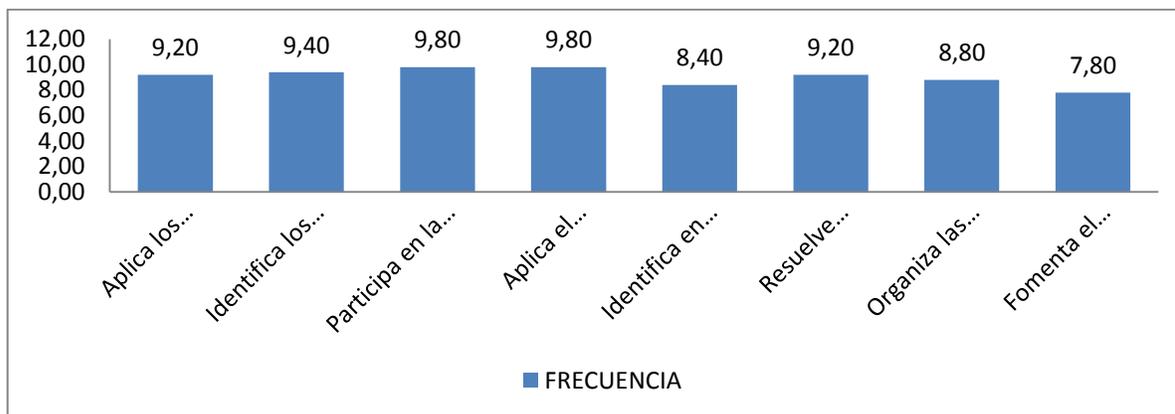
### 3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7,80	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>72,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,05</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”,



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

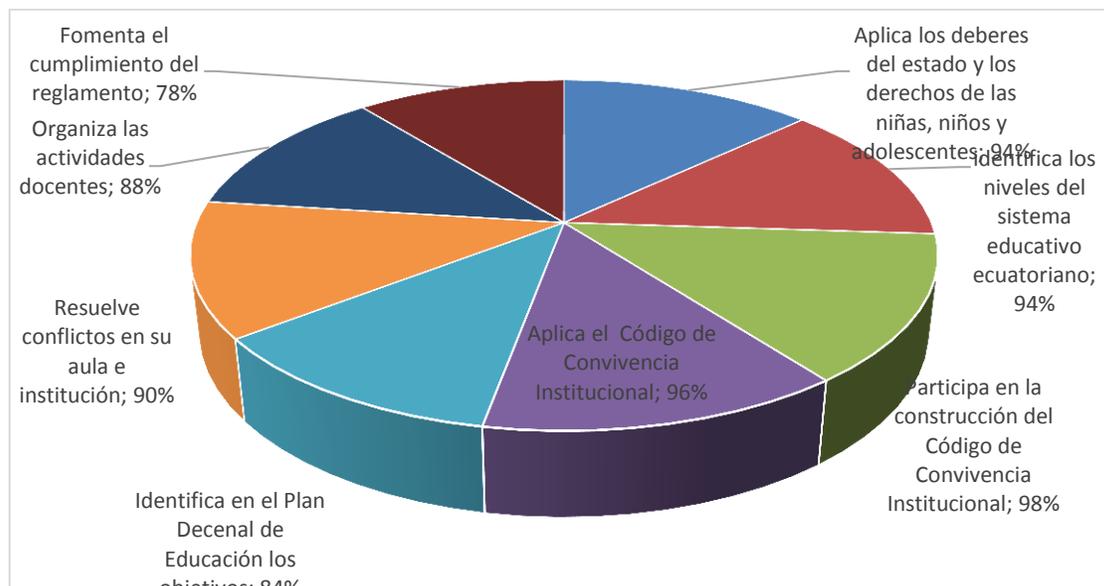
El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir, en este ámbito como se puede apreciar los resultados arrojados en la tabla n° 1 y la figura n° 1, un 98 % de los docentes participan en la construcción del código de convivencia institucional, por lo que para un 98% les permite resolver conflictos en su aula e institución, pero un porcentaje de 7,8% se califica a los docentes como podemos apreciar en los resultados ya que no fomentan el cumplimiento del reglamento que es una base muy importante para un buen convivir entre los docentes, alumnos e institución. En lo que respecta Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes en un 9,20%, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano en un 9,40%, Aplica el Código de Convivencia Institucional en 9,80%, En Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal en un promedio general es de 9.05% es decir que el maestro conoce las normas pero no las aplica dentro de las actividades fomentando las mismas.

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

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

° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7,80	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>72,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,03</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

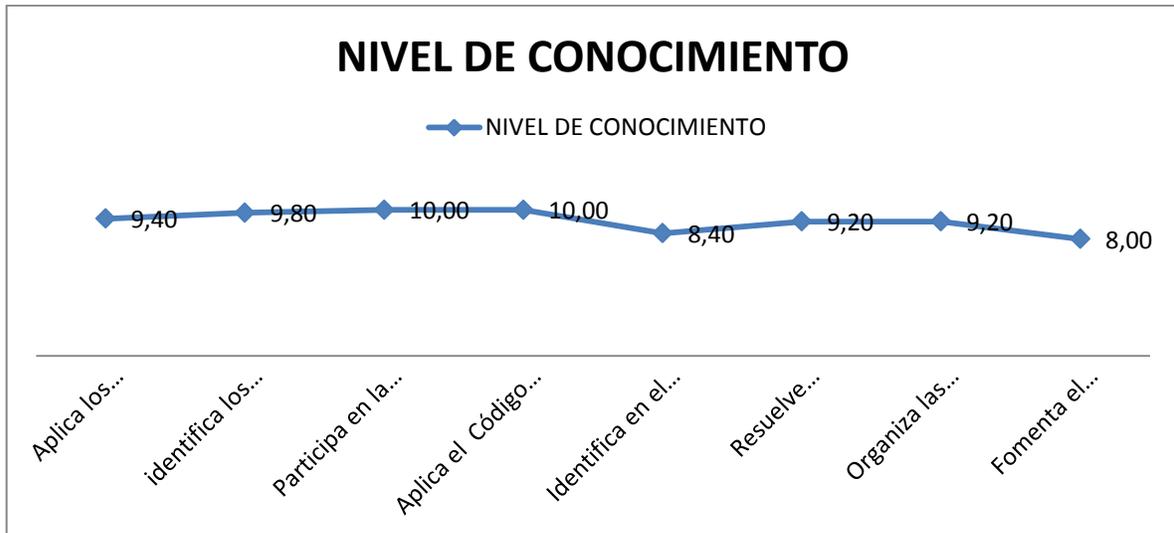
Para el estado la educación es un deber ineludible e inexcusable y un área prioritaria de la política pública al servicio de intereses individuales y corporativos, en este sentido como se puede apreciar en la figura n° 2 y en la tabla n° 2, en un promedio de 9,40% de los docentes consideran importante aplicar los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, en lo que respecta sobre la importancia de identificar en el Plan decenal de Educación los objetivos un 84% lo califican en un 8.40%. En lo que respecta en el hecho de fomentar el cumplimiento del reglamento para los docentes se califica con un 7.80% consideran poco importante el fomento del mismo. Es así que un promedio general con lo que respecta a la importancia que le brinda en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente es de 9,03% como se aprecia en tabla n° 2, Es decir el maestro no está consciente de la importancia en su totalidad de este ámbito.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
	<b>TOTAL</b>	<b>74,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,25</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"

En lo que relacionado en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente como se puede apreciar en la figura n°3 y la tabla n°3 se califica con un 9.25% por que se analiza que si posee el conocimiento necesario para su desempeño, siendo así en un mayor nivel con lo relacionado en la participación de la construcción y aplicación del código de convivencia institucional, posee el conocimiento en su totalidad en un 100%, pero un 8,0% de la frecuencia no tiene el conocimiento suficiente sobre el hecho de como fomentar el cumplimiento de dicho reglamento. Es decir el docente sabe sobre las normas, pero no las sabe fomentar dentro de la institución.

En cuanto al conocimiento para Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos 8,40 es decir no está claro sobre lo que se busca en el plan decenal, pero si identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano en un 9,80%.

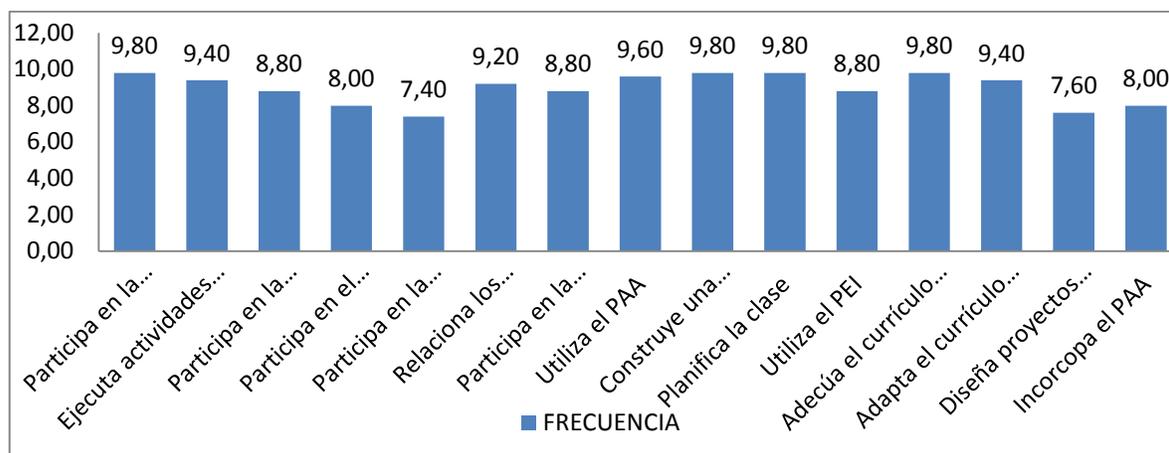
### 3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,40	74%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,60	76%
2.15	Incorcopa el PAA	8,00	80%
<b>TOTAL</b>		<b>134,20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,95</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

De acuerdo con el Ministerio de Educación , (2010) el currículo nacional contiene una descripción detallada de los logros de aprendizaje esperados al final de cada año lectivo, dentro del desempeño profesional que se desarrolla en cuanto a la planificación como se puede identificar en la tabla n°4 su promedio general es de 8.95%. En la figura n°4 observamos que referente a este mismo tema en cuanto a la participación para la elaboración de plan de gestión de riesgos se califica con 7.40% en lo que se respecta a su desempeño, así como en el diseño de proyectos con fines educativos con un 7.60%, lo que denota la poca participación en estas dos actividades que sirven como eje no únicamente para el beneficio propio de la institución sino para los que dependen del mismo en este caso el alumnado.

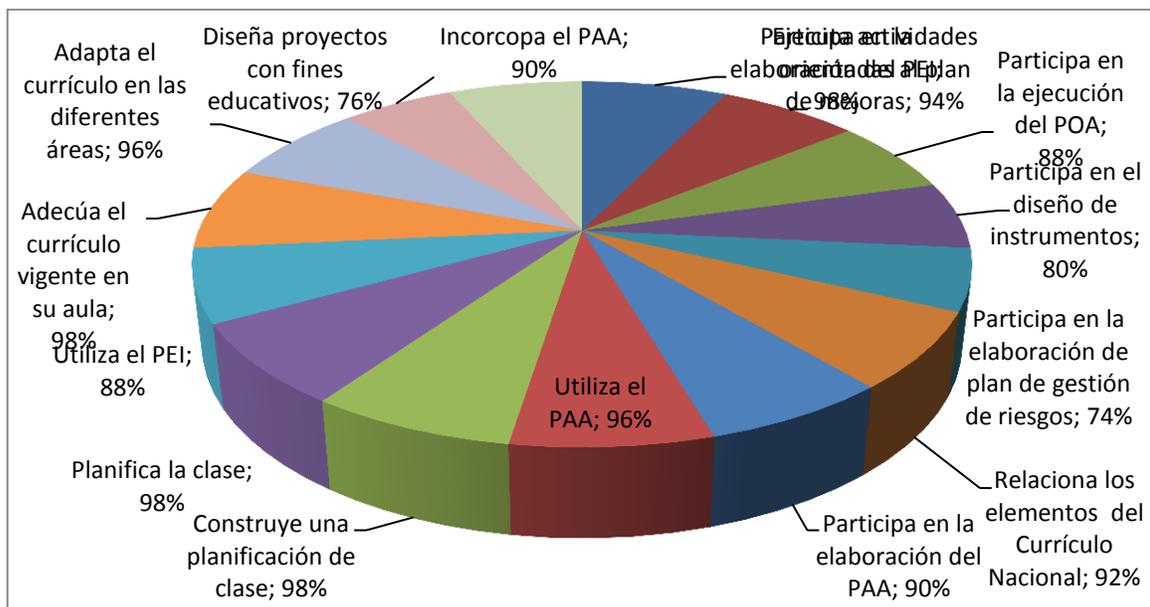
### 3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%

<b>2.3</b>	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
<b>2.4</b>	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
<b>2.5</b>	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,40	74%
<b>2.6</b>	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
<b>2.7</b>	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
<b>2.8</b>	Utiliza el PAA	9,60	96%
<b>2.9</b>	Construye una planificación de clase	9,80	98%
<b>2.10</b>	Planifica la clase	9,80	98%
<b>2.11</b>	Utiliza el PEI	8,80	88%
<b>2.12</b>	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
<b>2.13</b>	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
<b>2.14</b>	Diseña proyectos con fines educativos	7,60	76%
<b>2.15</b>	Incorpora el PAA	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>135,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,04</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

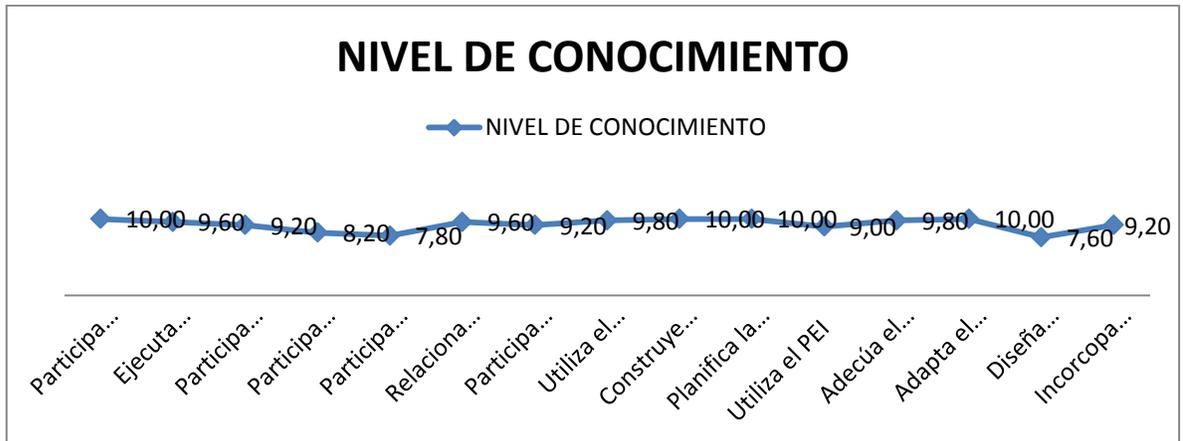
Al aplicar la planificación de una manera adecuada el trabajo que se va a desarrollar se sabrá ¿Qué enseñar? ¿Cuándo enseñar? ¿Cómo enseñar? ¿Con qué enseñar? ¿Cuáles son los logros? Construyendo un aprendizaje real formado por el propio estudiante, es así en lo que respecta a la importancia de la planificación en el desempeño docente como se puede apreciar en la tabla n° 5 se califica con 9,04% es decir que el docente no está completamente consiente de la importancia del desarrollo de la planificación en cada una de sus actividades, en la figura n° 5 referente a este aspecto en cuanto a la participa en el diseño de instrumentos se califica 8,0% y un porcentaje de 80%, participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos 7,40% siendo un porcentaje un poco alarmante tomando en consideración la importancia de dicho aspecto, en la construcción de una planificación de clase 9,80% es decir el docente si organiza los temas a tratar, relacionándolos con los elementos del currículo nacional en un 92%.

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7,80	78%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,60	76%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
<b>TOTAL</b>		<b>139,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,27</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

La gestión educativa es un proceso sistémico que integra e imprime sentido a las acciones administrativas en el ámbito escolar, con el fin de mejorar las organizaciones, las personas que las integran y sus propuestas o proyectos educativos, se desarrolla y ejecuta mediante planes, programas y proyectos que optimizan recursos, que generan procesos participativos en beneficio de la comunidad, de aquí lo importante que el docente tenga conocimientos en el ámbito de planificación para su desempeño como podemos apreciar en la tabla n°6 en un promedio general se califican con 9,27%, lo que nos demuestra que el docente no poseen en su totalidad el conocimiento referente a la planificación datos que se ven reflejados en la figura n°6 sobre este apartado ya que al no poseer conocimiento el docente no participa activamente en la elaboración de plan de gestión de en lo que se lo califica con 7,80%, y de igual forma en el diseño de proyectos con fines educativos con 7,60% siendo dos aspectos muy importantes en desarrollo de la educación. Pero si construye planificación de su clase en un 100%, es decir el docente posee conocimientos bastos para la elaboración de una planificación de su clase pero no para elaborar o participar de otros proyectos distintos dentro de la institución.

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

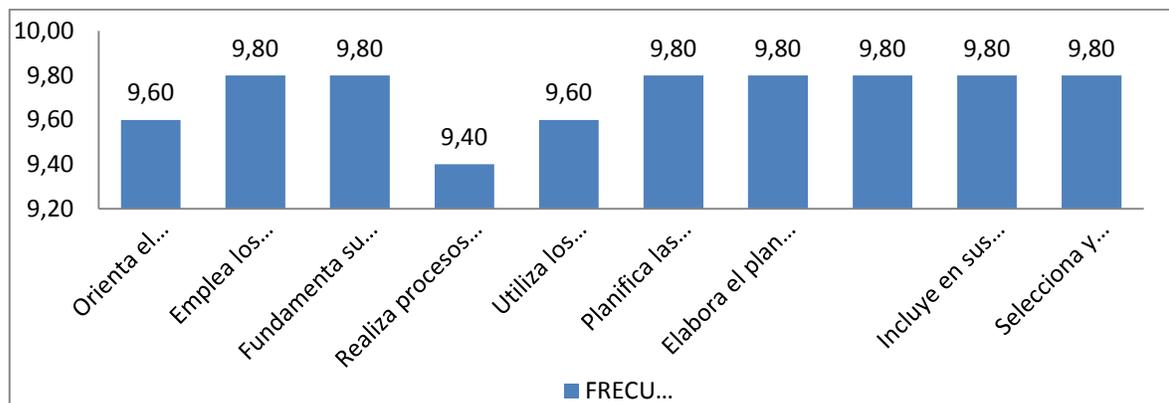
#### 3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

**Tabla 7.** Nivel 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	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>97,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,72</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

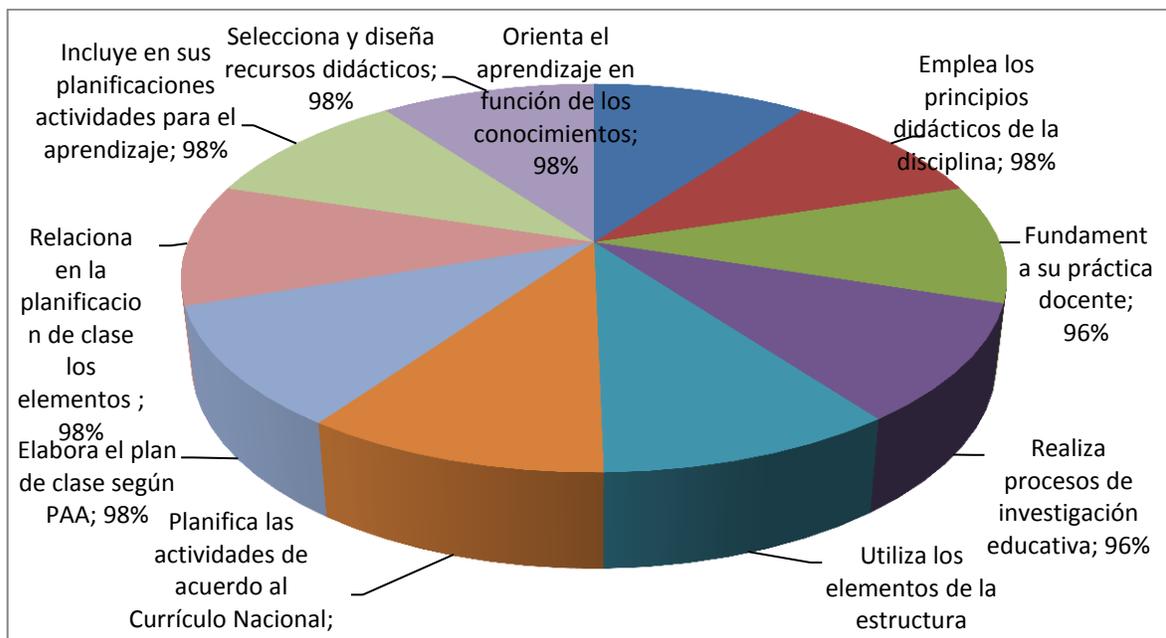
El Ministerio de Educación considera que desde el Espacio de la Práctica Docente, se propicia una formación centrada en aspectos pedagógicos y didácticos basados en una relación, en la cual, el docente, el alumno, el problema y los contenidos, interactúan de forma dinámica y estratégica a fin de establecer relaciones significativas entre los contenidos, los materiales y la organización áulica. En este aspecto en el nivel de frecuencia con que el docente orienta el aprendizaje en función de los componentes en la realización de procesos de investigación educativa como se identifica en el figura n° 7 con una frecuencia de un 9,40%, en la utilización de los elementos de la estructura curricular en un 9,60%, en un promedio general referente al proceso de planificación como se puede se observa en la tabla n° 7 es de 9,72% es decir que si se está aplicando la planificación de una manera de adecuada.

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.1</b>	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
<b>3.2</b>	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
<b>3.3</b>	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
<b>3.4</b>	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
<b>3.5</b>	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
<b>3.6</b>	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
<b>3.7</b>	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
<b>3.8</b>	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
<b>3.9</b>	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
<b>3.10</b>	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>97,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,74</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

En la figura n° 8 relacionado con la importancia de la planificación en el desempeño docente apreciamos que en igualdad de porcentaje en un 9.74% dando la prioridad debida en todos los aspectos, en la tabla n° 8 ya realizando el analisis por separado de los apartados de este tema, la realización de procesos de investigación educativa el docente se le califica en un 9,60% al igual que los ítems si fundamenta su práctica docente y la utilización de los elementos de la estructura curricular.

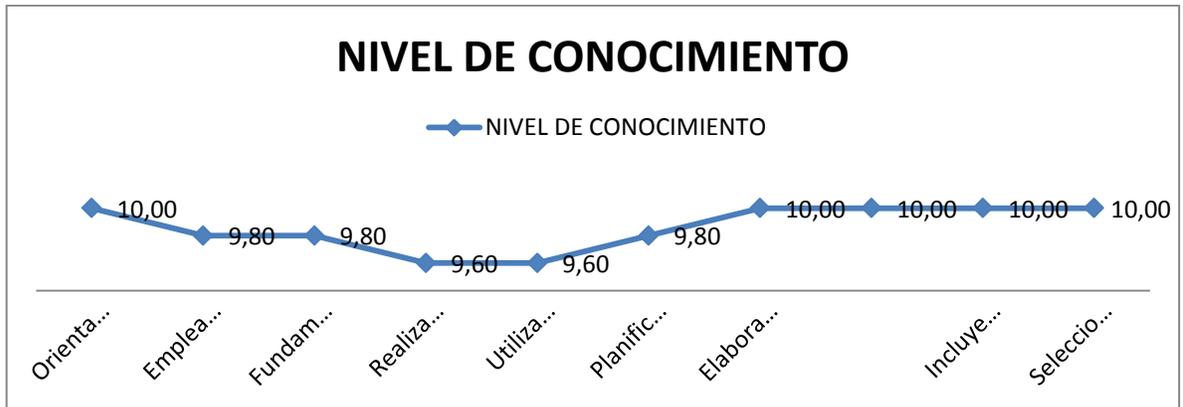
Al dar la debida importancia al proceso de planificación los docentes están brindando un servicio de calidad alcanzando el máximo de desarrollo de destrezas, conocimientos actitudes en cada uno de los estudiantes dando la debida importancia en el momento de realizar actividad seleccionando y diseñando recursos didácticos apropiados en un 98%.

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.1</b>	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
<b>3.2</b>	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
<b>3.3</b>	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
<b>3.4</b>	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
<b>3.5</b>	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
<b>3.6</b>	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
<b>3.7</b>	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
<b>3.8</b>	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
<b>3.9</b>	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
<b>3.10</b>	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>98,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,86</b>	<b>99%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"

En la planificación es importante saber ejecutar, darle la debida importancia pero todo esto va ligado junto con el conocimiento que el docente tiene en relación a este aspecto, es así que en el porcentaje general como apreciamos en la tabla n° 9 se le califica en un 9,86% es decir que docente posee el conocimiento necesario para su aplicación. Como se puede observar en la figura n° 9 en los ítems relacionados a este tema se puede apreciar que en la realización de los procesos de investigación y el conocimiento de la utilización de la estructura curricular en ambos ítems se califican con 9,60%, es decir son dos aspectos en los cuáles el docente no posee los conocimientos en su totalidad, pero no es una deficiencia que puede afectar en gran magnitud en su desempeño.

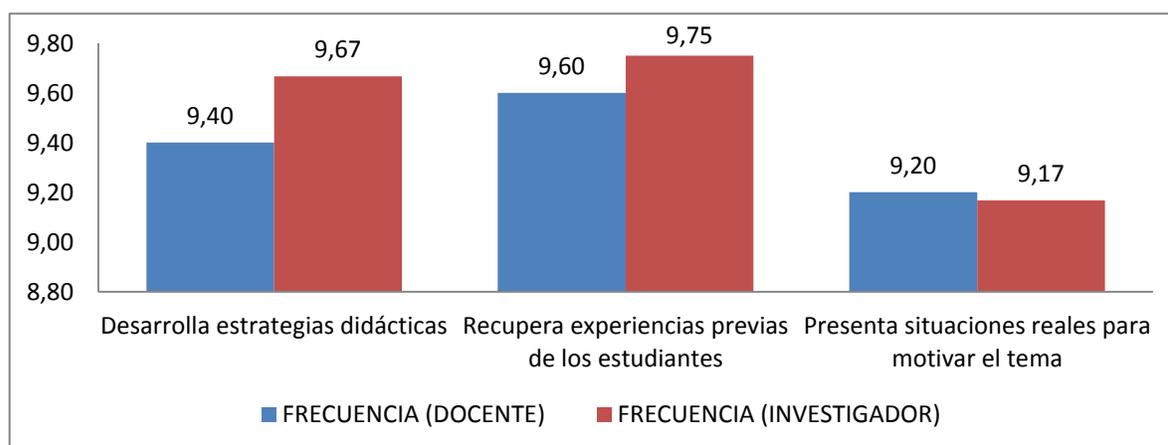
### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

#### 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 enseñanza aprendizaje INICIO.

**Tabla 10.** 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 enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	9,67	94%	97%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,75	96%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	9,17	92%	92%
<b>TOTAL</b>		<b>28,20</b>	<b>28,58</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,40</b>	<b>9,53</b>	<b>94%</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



**Figura 10.** 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 enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

De acuerdo con los datos arrojados se puede apreciar que en un promedio general según la tabla n° 10 la frecuencia en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la precepción del docente es de 9,40% para la investigadora es de 9,53%, siendo una mínima la diferencia de precepción es decir se puede constatar de que el docente si diseña y ejecuta estrategias de mejoramiento con la finalidad de obtener los resultados esperados.

En la figura n° 10 de una manera desglosada referente a este aspecto podemos percibir que de acuerdo al docente en 9,40% desarrolla estrategias didácticas, mientras que para el investigador lo califica con un 9,67%, siendo en este ítem el de mayor diferencia de percepción.

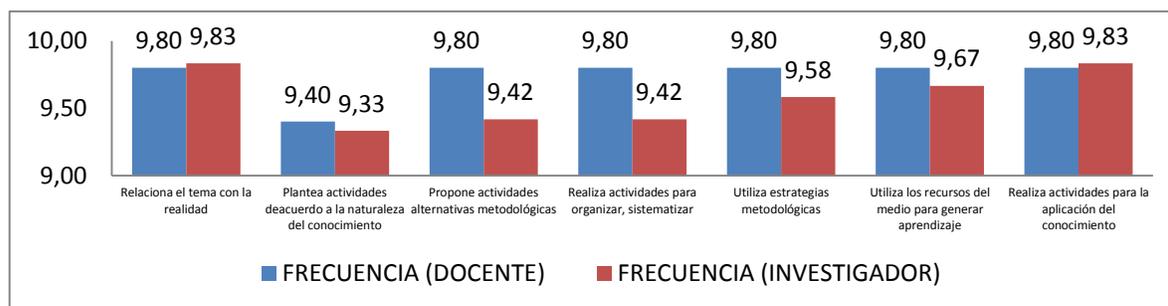
### **3.3.2.2 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO.**

**Tabla 11.** 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 enseñanza aprendizaje.

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR)</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (INVESTIGADOR)</b>
<b>3.12.1</b>	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,83	98%	98%
<b>3.12.2</b>	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	9,33	94%	93%
<b>3.12.3</b>	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	9,42	98%	94%
<b>3.12.4</b>	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	9,42	98%	94%

3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	9,58	98%	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	9,67	98%	97%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	9,83	98%	98%
<b>TOTAL</b>		<b>68,20</b>	<b>67,08</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9,74</b>	<b>9,58</b>	<b>97%</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



**Figura nº 11.** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

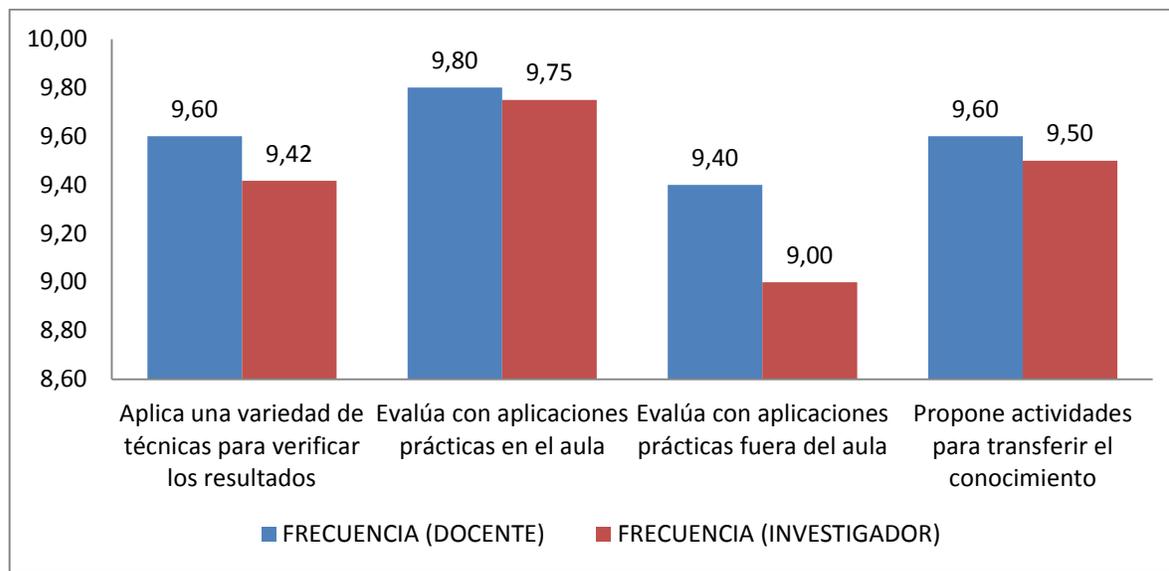
El proceso de enseñanza aprendizaje es importante por lo que las estrategias, actividades, que se apliquen deben ser las más idóneas para que el estudiante vaya generando conocimiento basado en su realidad. En lo que respecta a esto en el promedio general en la tabla nº 11 se ve reflejado la percepción del docente en un 9,74%, mientras que para el investigador es de 9,58%, existiendo una leve diferencia de percepción como lo podemos apreciar en la figura nº 11 en donde para el docente si propone actividades alternativas metodológicas mientras que el investigador lo percibe menor grado calificándolo con un 9,42%, mismas frecuencias se pueden observar en lo que se refiere a la realización de las actividades para organizar y sistematizar.

**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 enseñanza aprendizaje EVALUACION.**

**Tabla n° 12** 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 enseñanza aprendizaje.

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR)</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (INVESTIGADOR)</b>
<b>3.13.1</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	9,42	96%	94%
<b>3.13.2</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	9,75	98%	98%
<b>3.13.3</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	9,00	94%	90%
<b>3.13.4</b>	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	9,50	96%	95%
	<b>TOTAL</b>	<b>38,40</b>	<b>37,67</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,60</b>	<b>9,42</b>	<b>96%</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

La evaluación nos permite constatar si el estudiante está adquiriendo el conocimiento necesario para poder desarrollarse no únicamente dentro del entorno escolar, según la tabla n° 12 en el promedio general para el docente es de 9,60%, mientras que para la investigadora es de 9,42%, en la figura n° 12 se aprecia en el ítem si se evalúa con aplicaciones fuera del aula el docente lo califica en un 9,40% mientras que para el investigador en un 9,0%, es decir que no se está verificando los conocimientos fuera del salón.

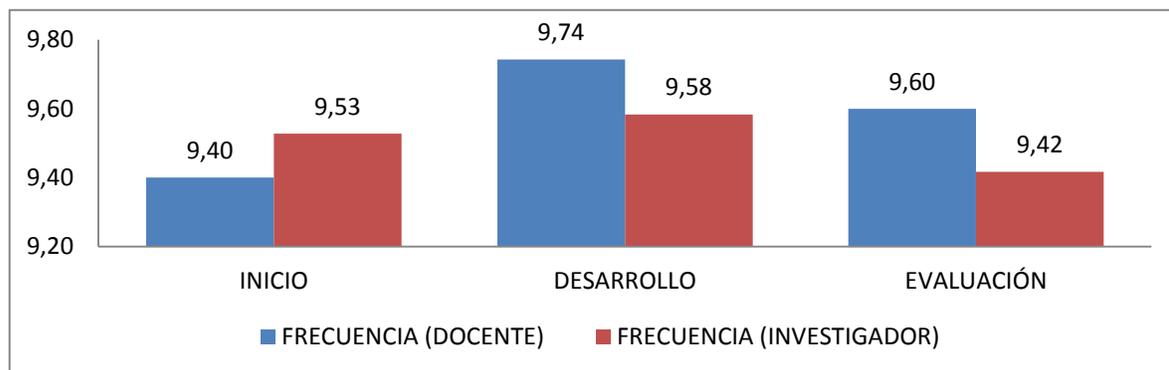
**3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.**

**Tabla n° 13** 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 enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,40	9,53	94%	95%
3.12	DESARROLLO	9,74	9,58	97%	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,60	9,42	96%	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,74</b>	<b>28,53</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,58</b>	<b>9,51</b>	<b>96%</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje

Elaboración: Eras, Y. (2014)



**Figura n° 13.** 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 enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"

En relación a la enseñanza aprendizaje en cuanto al inicio, desarrollo evaluación del aprendizaje como lo indica en la tabla n° 13 la diferencia de percepción entre el docente es de 9,58% y el investigador es de 9,51% siendo mínima la diferencia en forma general pero si lo apreciamos de manera individual como se lo puede observar en la figura n° 13 para el investigador en relación a la evaluación lo califica con un 9,42% mientras que el docente lo califica con 9,60%, en lo que se refiere al desarrollo de acuerdo al docente es de 9,74% y para el investigador es de 9,58%. Siendo estas tres etapas importantes desde el inicio al final de la enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,40</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

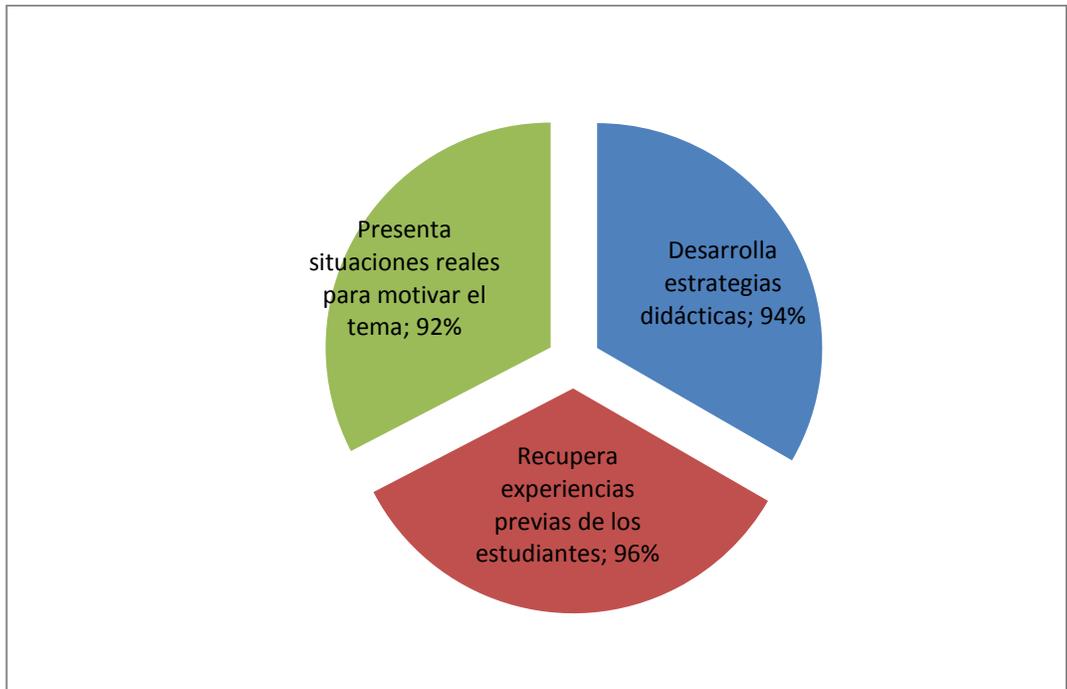


Figura n° 14 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"

En el nivel de importancia que se da en el proceso de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los resultados arrojados en la tabla n° 14 es de 9,40% en promedio general, al observar en la figura n° 14 se puede apreciar que en un 34% los docentes recuperan experiencias previas de los estudiantes, ya que es una base fundamental para dar inicio a los nuevos temas, en un porcentaje similar de 33% los docentes si desarrollan estrategias didáctica y en la cual presenta situaciones reales para motivar el tema ya que de esto depende que el estudiante se interese por adquirir nuevos conocimientos.

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

**Tabla n° 15** Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



**Figura n°15** Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"

En cuanto al desarrollo de la enseñanza aprendizaje desde la percepción del docente se puede apreciar de acuerdo a la tabla n° 15 en un promedio general para el docente se califica en un 9,74%, de una forma desglosada en Figura n° 15 que en un 15% el docente relaciona el tema con la realidad, al igual que propone actividades metodológicas, en un 14% realiza actividades para organizar y sistematizar planteando actividades de acuerdo al conocimiento, es decir ayuda a estudiante a prepararse para aplicar su conocimientos a su realidad.

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

**Tabla n° 16** 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.

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.13.1</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
<b>3.13.2</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
<b>3.13.3</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
<b>3.13.4</b>	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>38,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,65</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"

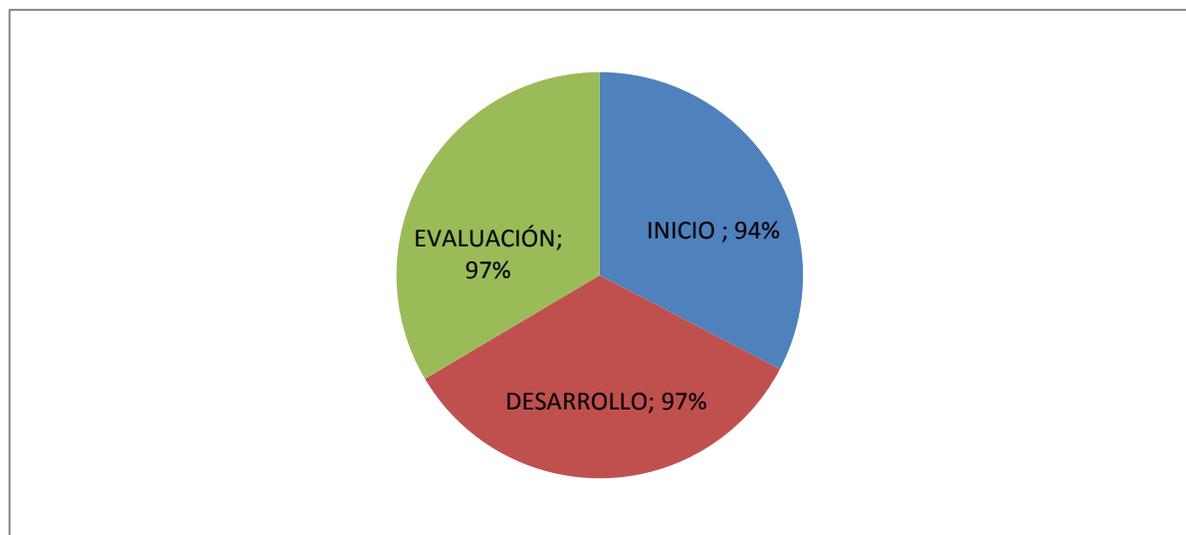
En el nivel de importancia desde la percepción del docente en la ejecución de la evaluación en la tabla n° 16 en promedio general se observa un resultado de 9,65% es decir que el docente si está brinda la atención necesaria es decir a la evaluación con la finalidad de constatar el conocimiento adquirido por estudiantes, mismo que se ve reflejado en el Figura n° 16 en donde se aprecia la importancia que el docente a los distintas actividades sin el menor importancia en un 24% en evaluar aplicaciones fuera del aula y en un porcentaje similar en un 25% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, mientras propone actividades para transferir el conocimiento.

**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 VISION GLOBAL.**

**Tabla n° 17** Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,74	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,65	97%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,79</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,60</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institucion educativa “Zoila Ugarte de Landivar”



**Figura n°17** Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institucion educativa “Zoila Ugarte de Landivar”

En una visión global relacionada a la importancia que el docente brinda a la enseñanza aprendizaje en una forma global desde su ejecución el promedio global de acuerdo con la tabla n° 17 es de 9,60% es decir que si cumple con los requerimientos para desarrollar un aprendizaje de calidad con los conocimientos que cada uno de sus estudiantes requiere para desarrollarse dentro de nuestra sociedad.

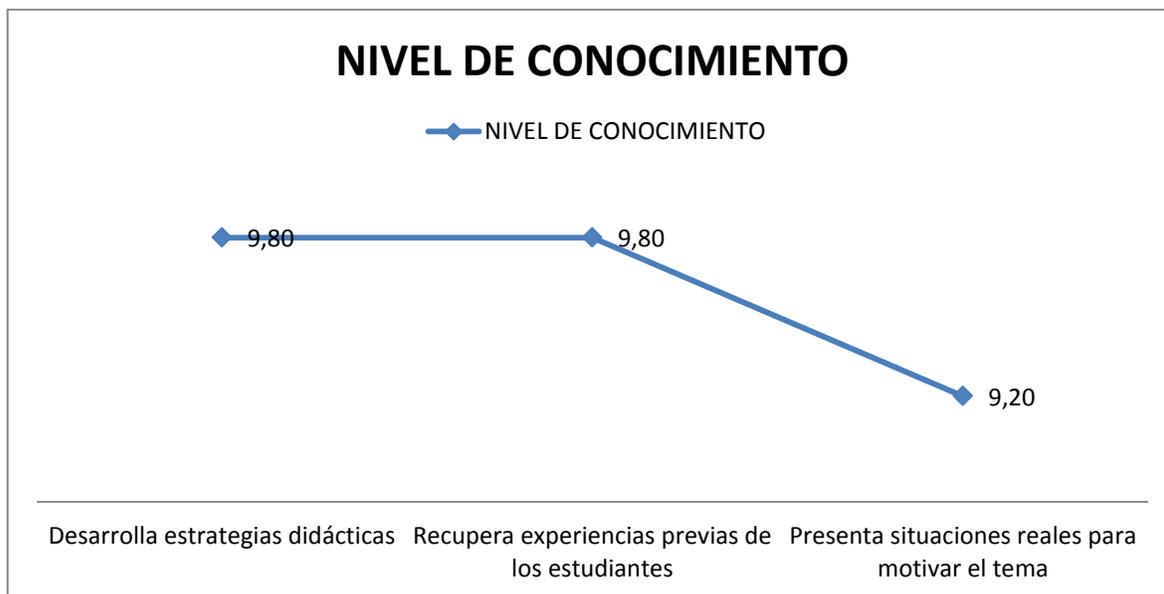
En el Figura n° 17 se puede constatar la importancia que brinda el docente a la enseñanza aprendizaje desde el inicio en 94%, al desarrollo en un 97% y la evaluación en un 97% es decir conoce, ejecuta y evalúa cada una de sus actividades para transferir el conocimiento.

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

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

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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"

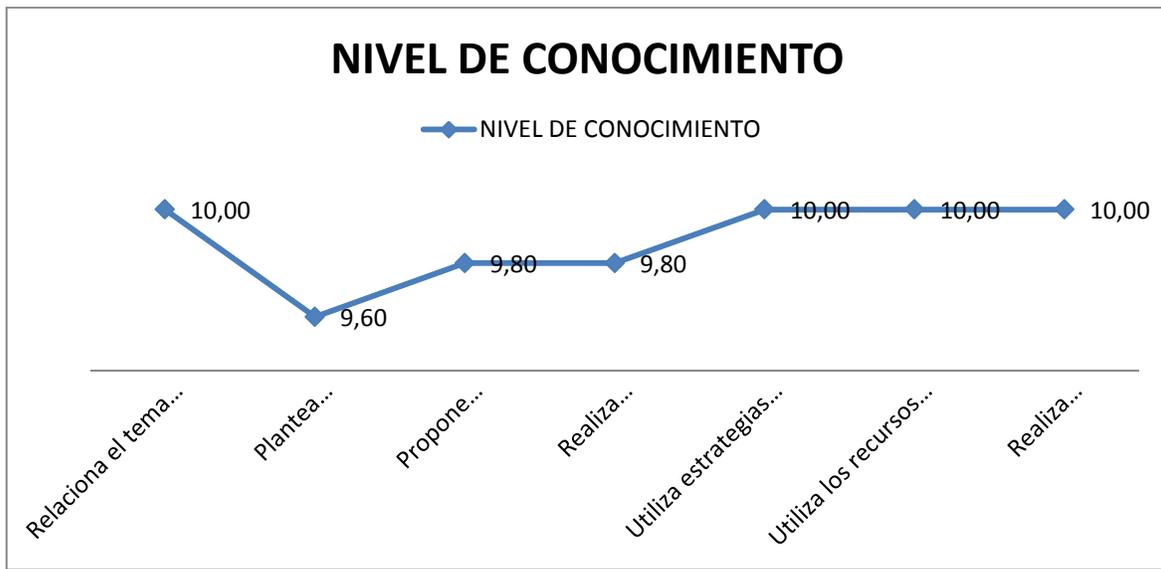
En lo que respecta al nivel de conocimiento que posee el docente en el ámbito de gestión de aprendizaje desde la percepción del docente sección ejecución en la tabla n° 18 podemos observar en un promedio general es de 9,60% es decir si posee conocimiento para desarrollo de los procesos en el ámbito de la gestión. En la figura n°18 referente a este tema se puede analizar que el docente que en un 9,20% presenta situaciones reales para motivar el tema, ya que la motivación es uno de los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo deseado. En cuanto a la recuperación de experiencias y el desarrollo de estrategias el docente si posee y esta consiente de la importancia de dichas estrategias es así que se califican en ambos aspectos con 9,80%.

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

**Tabla n° 19** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>69,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,89</b>	<b>99%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



**Figura n°19** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje

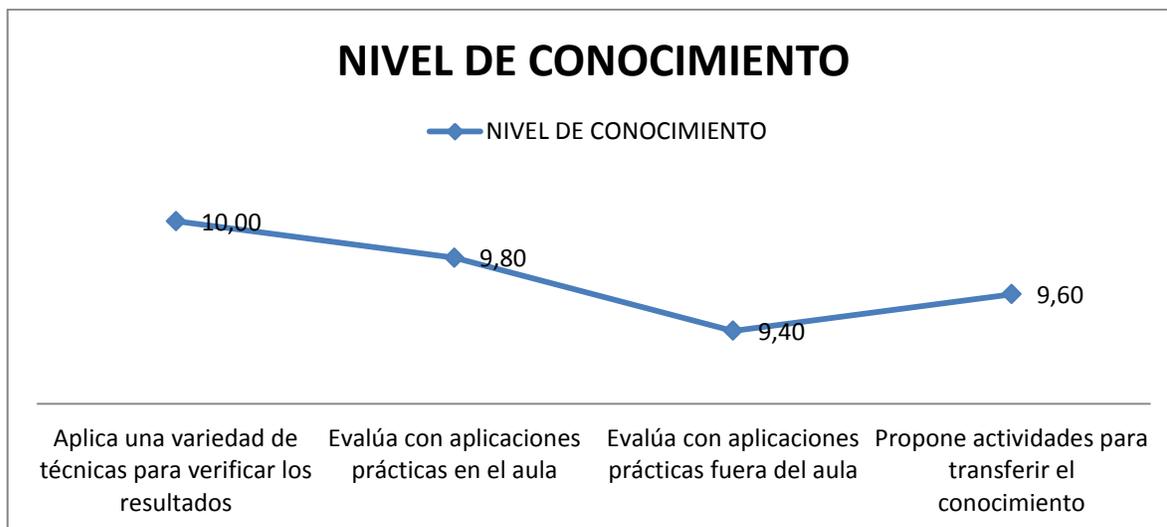
Los estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. De acuerdo con la tabla n° 19 sobre el nivel de conocimiento tenemos en promedio general es de 9,89%, de igual manera referente a este tema podemos observar en el Figura n° 19 en el ítem de si el docente posee conocimiento en el momento de plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento se califica con 9,60%, mientras que en el momento de relacionar el tema con la realidad, utilizar estrategias metodológicas, utilizar recursos del medio para generar aprendizaje tiene 10,0% es decir si cuenta con el conocimiento necesario para el proceso del ámbito de gestión para poder cumplir con los logros educativos buscados.

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

**Tabla n° 20** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.13.1</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
<b>3.13.2</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
<b>3.13.3</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
<b>3.13.4</b>	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>38,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,70</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institucion educativa “Zoila Ugarte de Landivar”



**Figura n° 20** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

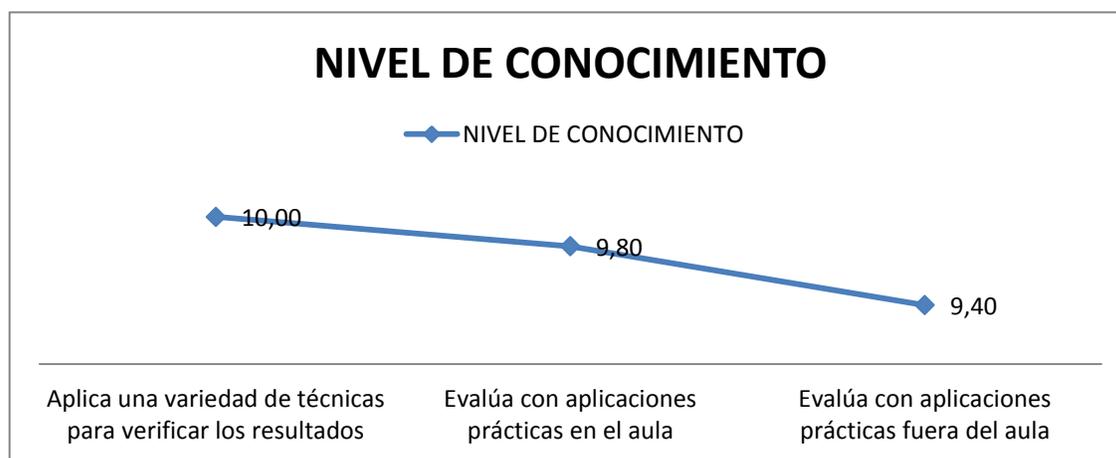
De acuerdo con los datos que se pueden observar en la tabla n° 20 con relación al conocimiento que posee el docente en la evaluación es de 9,70%, ahora de forma separa y referente al mismo tema podemos apreciar en Figura n° 20 se puede deducir de acuerdo a los siguientes datos de que el docente evalúa con las aplicaciones prácticas fuera del aula en un 9,40%, mientras que un rango mayor de 9,80% si evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, es decir el maestro posee mayor conocimiento para aplicar la evaluación dentro del salón de clase, pero al hacerlo tiene conocimiento de técnicas para verificar los resultados teniendo un promedio de 10,0%.

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

**Tabla n° 21** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>29,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,73</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institucion educativa “Zoila Ugarte de Landivar”



**Figura n° 21** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institucion educativa “Zoila Ugarte de Landivar”

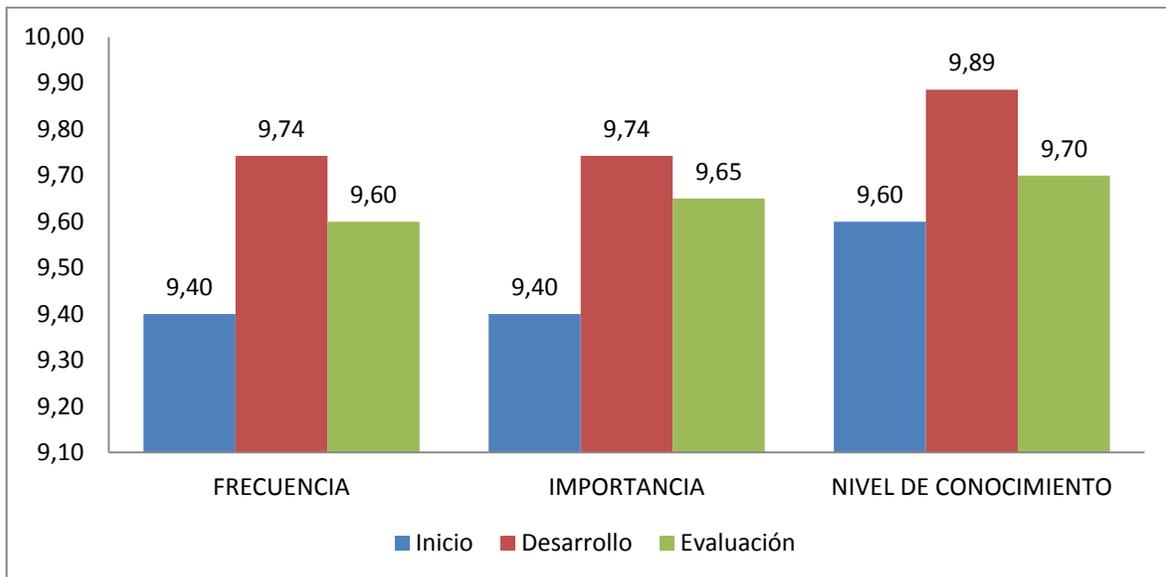
Como se lo analizado y podemos apreciar de forma global en el ámbito de la gestión de aprendizaje en el nivel que el docente posee en forma su promedio es de 9,73% de acuerdo a resultados de la tabla n° 21, es decir que cuenta con un nivel alto de conocimientos para el desarrollo de gestión de aprendizaje, en el Figura n° 21 referente a los ítems de la gestión de aprendizaje nos damos cuenta que una debilidad presente es que en un promedio de 9,40% es docente evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, siendo un promedio mayor dentro de ella con un promedio de 9,80%.

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

**Tabla n° 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	9,40	9,40	9,60
Desarrollo	9,74	9,74	9,89
Evaluación	9,60	9,65	9,70

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"



**Figura n° 22** Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

En la tabla n° 22 referente únicamente a la gestión del aprendizaje en sus etapas de inicio, desarrollo y evaluación, se puede apreciar que el docente se prioriza en el desarrollo del aprendizaje con un promedio de frecuencia de 9,74% al igual que a la importancia del mismo, dejando con un promedio de 9,40% al inicio del aprendizaje es decir no presta atención en su totalidad a los conocimientos previos del alumno y que son base fundamental para adquirir un nuevo conocimiento, en cuanto a la evaluación con un porcentaje de 9,65% en la importancia de esta es decir esta conciente que es una estrategia importante para constatar los conocimientos adquiridos. Estos resultados también se ven reflejados en la figura n°22 referente a este tema.

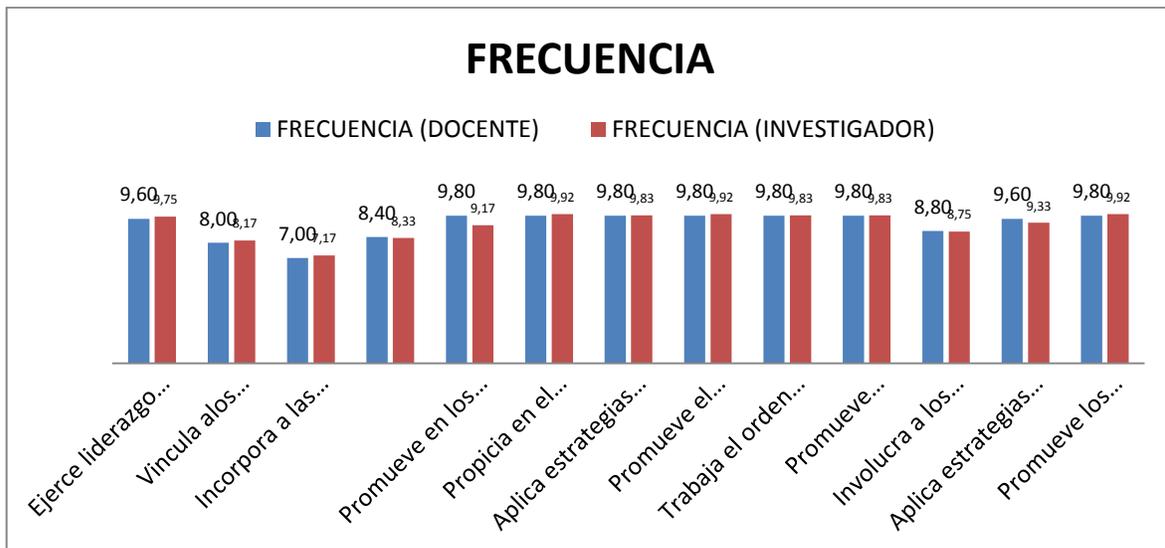
### 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

**Tabla n° 23** Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la precepción del docente y la observación del investigador.

INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
Ejerce liderazgo democrático	9,60	9,75	96%	98%
Vincula a los actores educativos	8,00	8,17	80%	82%
Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	7,17	70%	72%
Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	8,33	84%	83%
Promueve en los estudiantes el interés	9,80	9,17	98%	92%
Propicia en el aula la amistad	9,80	9,92	98%	99%
Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	9,83	98%	98%
Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,92	98%	99%
Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,83	98%	98%
Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,83	98%	98%
Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8,75	88%	88%
Aplica estrategias cooperativas	9,60	9,33	96%	93%
Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	9,92	98%	99%
<b>TOTAL</b>	<b>120,00</b>	<b>119,92</b>		
<b>PROMEDIO</b>	<b>9,23</b>	<b>9,22</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

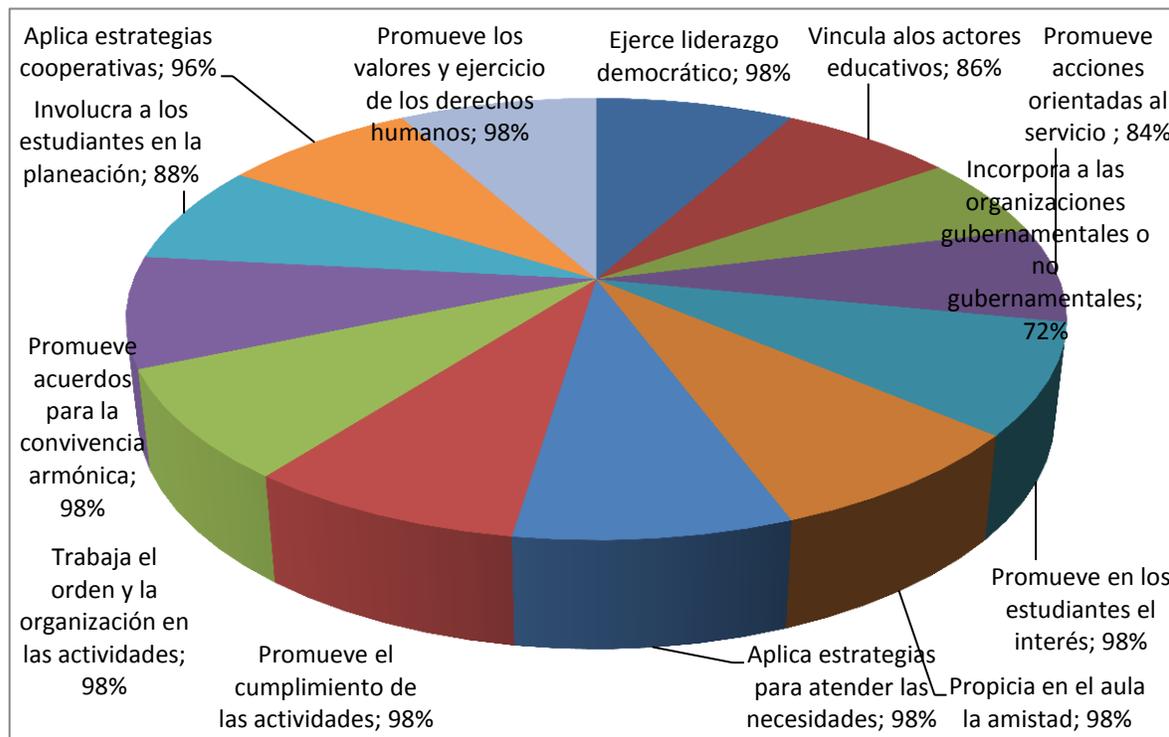
La gestión de liderazgo del docente en una institución educativa y las competencias comunicativas entre la comunidad educativa y sociedad en general tiene una gran importancia en las relaciones interpersonales, clima institucional positiva y por consiguiente en el éxito institucional y del aprendizaje. De acuerdo con la tabla n° 23 la frecuencia en desempeño del liderazgo y comunicación percibido desde el docente con 9,23% y desde la perspectiva del investigador en un promedio general de 9,22%, siendo leves las diferencias de perspectiva como se puede apreciar en la figura n° 23 en el ítem si vincula a los actores educativos para el docente tiene un promedio de 8,0% y para el investigador de 7,0%, en un tema similar como si se incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales es de 7,00% y 7,17% para el investigador, por lo que se puede analizar que dentro de la institución no se están realizando la gestión y comunicación con actores que son de gran importancia para poder brindar una atención de calidad ya que las autoridades locales y nacionales son importantes en el desarrollo educativo. Pero si existe la comunicación dentro de la institución es decir docentes y estudiantes.

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

**Tabla n° 24** Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la precepción del docente y la observación del investigador.

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,20	72%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>121,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,31</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



**Figura n° 24** Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la precepción del docente y la observación del investigador.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"

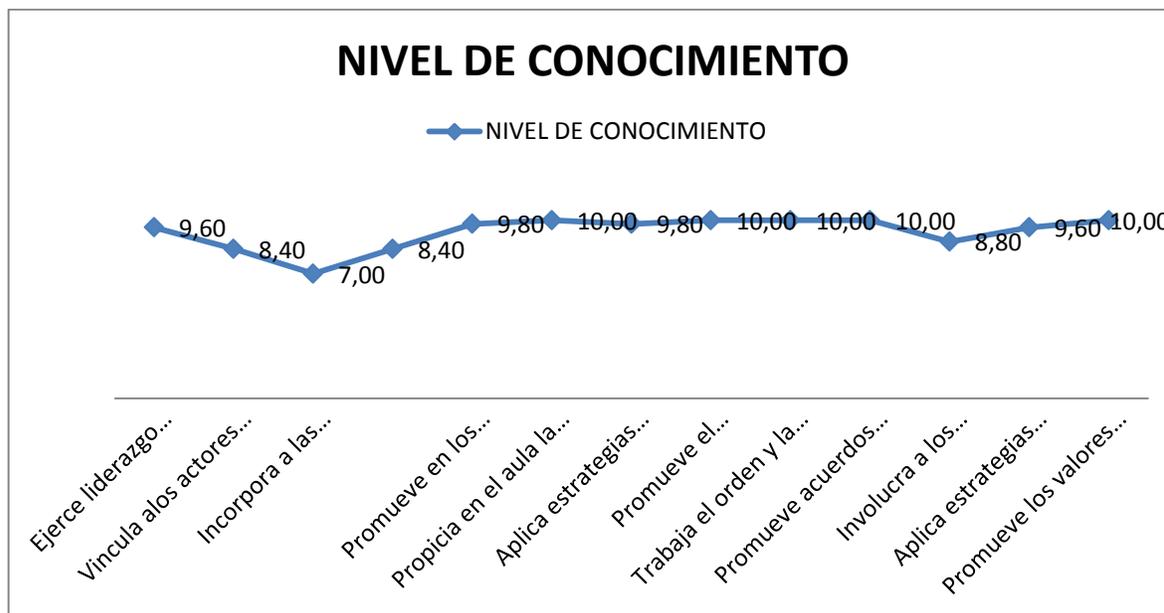
Con respecto a la importancia que el docente da al ámbito de liderazgo y comunicación en la tabla 24 n° en un promedio general es de 9,31% es decir que el docente esta consiente de la importancia del ámbito de liderazgo y comunicación pero a pesar de esto no incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales con un promedio de 7,20% valorado en un porcentaje de 72% como se puede observar en la figura n° 24, pero si promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos obteniendo un promedio de 9,80% siendo un valor significativo en un aspecto muy importante ya que dentro de las directrices de la educación esta promover los valores.

### 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	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>121,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,34</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

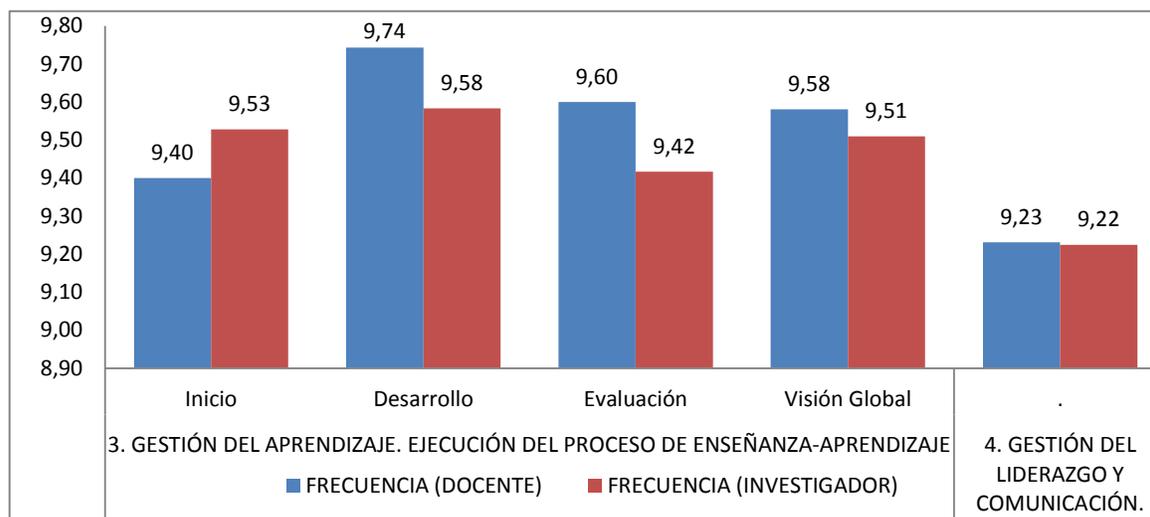
En la tabla n° 25 podemos apreciar el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación en un promedio general de 9,34%, referente a este tema en el figura n° 25 se puede observar que posee un conocimiento bajo y por ende un promedio de 7,0% en incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en el ámbito de gestión que se analiza, en el ítem de si involucra a los estudiantes en la planeación tiene un promedio de 8,80%, es decir no posee el conocimiento necesario para estar totalmente consciente de la importancia de involucrar a actores importantes dentro de las actividades educativas como proyectos, etc.

### 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 observaciones de las actividades docentes.

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	9,40	9,53
	Desarrollo	9,74	9,58
	Evaluación	9,60	9,42
	Visión Global	9,58	9,51
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,23	9,22

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”



**Figura n° 26.** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observaciones de las actividades docentes.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

El Ministerio de Educación de Ecuador ha creado el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo –SÍPROFE– para mejorar el desempeño de docentes y directivos. Con este fortalecer la formación inicial, generar procesos de inducción efectiva y ofrecer capacitación continua para promover una carrera profesional que sea el motor de una educación de calidad. Es así que en la figura n° 26 podemos apreciar que existe una diferencia con respecto a la frecuencia del desarrollo en aprendizaje teniendo un promedio para el docente de 9,74% y para el investigador considera que el desarrollo si lo aplica pero un promedio menor de 9,58%, de igual manera para el investigador considera de que el docente en inicio si aplica estrategias para el desarrollo de esta etapa en un promedio de 9,53 mientras que el docente es de 9,40%.

Es decir para mí como investigadora considero y de acuerdo a los resultados de que el docente no aplica la evaluación de forma apropiada, pero le da importancia que es necesaria al desarrollo del aprendizaje

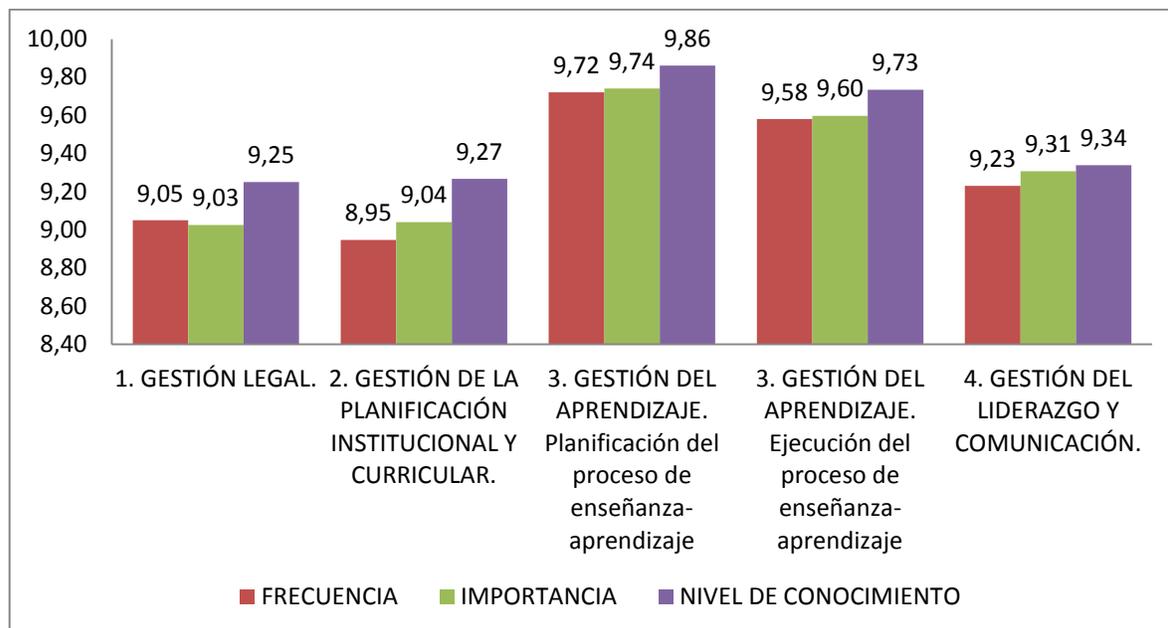
En la figura n° 26 se analizado el apartado de la gestión de liderazgo y comunicación desde el docente e investigador en donde ambos puede percibir con un rango de diferencia mínima del docente con 9,23% y del investigador con 9,22% es decir en el desempeño del docente en este ámbito no es favorable para alcanzar los objetivos educativos deseados ya que es necesario aplicar estrategias de aprendizaje cooperativo entre los miembros de la comunidad que aporten a su formación y a la reflexión de cómo su desarrollo profesional está directamente relacionado con el cumplimiento de las metas institucionales.

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

Tabla n° 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,05	9,03	9,25
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,95	9,04	9,27
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,72	9,74	9,86
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,58	9,60	9,73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,23	9,31	9,34

Fuente: Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa "Zoila Ugarte de Landívar"



**Figura n°27** Desempeño profesional del docente (análisis global).

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación desempeño docente aplicado a la institución educativa “Zoila Ugarte de Landívar”

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. En este sentido como podemos observar en la tabla n° 27 y en la figura n° 27 en los ámbitos de gestión analizados en donde podemos deducir que el docente en un 9,72% realiza con mayor frecuencia, posee un mayor conocimiento de 9,86%, e importancia en un 9,74% a las gestiones que se desarrollan en el ámbito de la gestión del aprendizaje, pero en la gestión de planificación institucional y curricular en la frecuencia es de 8,95%, es decir no se realiza la gestión institucional debida para alcanzar un mejor desarrollo educativo.

## CONCLUSIONES

En el ámbito de gestión legal el docente no posee total conocimiento por lo cual su aplicación es muy poco frecuente, al igual que la importancia que le brindan a este aspecto, sin tomar en consideración que normas.

En el ámbito de gestión de planificación institucional y curricular los docentes planifican cada una de las actividades a desarrollarse, así como la evaluación para determinar si el alumno está adquiriendo el conocimiento, pero dicha evaluación es realizada con mayor prioridad dentro del aula y no fuera de ella.

La gestión de aprendizaje es una de los ámbitos a los cuales los docentes le han brindado una mayor prioridad, buscando formas de que el conocimiento llegue al estudiante de una forma apropiada y de manera positiva.

Desde la perspectiva del observador el docente brinda mayor prioridad al conocimiento que estudiante adquiere, buscando estrategia eficaces que le permitan llegar de una manera oportuna a cada uno de los estudiantes, sin tener en cuenta que cada etapa desde el inicio , el desarrollo y evaluación son importantes, ya que el docente le brinda mayor prioridad al desarrollo del aprendizaje.

En el ámbito de gestión de liderazgo y comunicación el trabajo entre la institución, instituciones gubernamentales y no gubernamentales, la familia y comunidad, se debe de mejorar para poder alcanzar los objetivos propuestos dentro de un plan de trabajo, ya que los docentes tienen el conocimiento y sabe de la importancia de gestión en el ámbito de liderazgo y comunicación, el cual busca integrar no únicamente a los integrantes de la unidad educativa sino también al resto de actores fuera de ella.

El docente desempeña como un buen líder dentro de su entorno escolar, y con la familia, pero falta iniciativa y comunicación con otras entidades gubernamentales y no gubernamentales, ya que como líderes deben de buscar unificar a todos los elementos que de cierta forma influyen dentro de cada acción educativa.

Para los docentes todos ámbitos de gestión dentro de su desempeño son importantes y posee el conocimiento necesario de los mismos pero le han brindado mayor relevancia al ámbito de gestión de aprendizaje, mientras que al ámbito de gestión legal no le han prestado la atención debida, sin percatarse que todos los ámbitos son de gran prioridad para el buen desempeño docente que abarca todos estos ejes, que le permitirán brindar una educación de calidad.

## RECOMENDACIONES

Nuestro gobierno ha incrementado políticas que buscan mejorar la educación en nuestro país, por cual es necesario que como docente se brinden la importancia a cada una de estas políticas que permitirán llegar a cada ecuatoriano sin excepciones, de raza, edad o género.

Es necesario que todos los docentes participen de una u otro forma en desarrollo de los planes de trabajo de la institución ya que en conjunto podrán alcanzar cada meta propuesta, en búsqueda de una mejor educación.

En el ámbito de aprendizaje es necesario que el docente no únicamente busque que el alumno refleje su aprendizaje dentro del aula, sino también ese mismo aprendizaje debe aplicarse fuera del entorno escolar, lo que permitirá que no únicamente se adquiera un conocimiento memorístico, sino significativo.

El docente debe estar consciente del conocimiento inicial de cada alumno, para así poder desarrollar los nuevos temas, obteniendo al final un resultado de calidad, es decir debe de dar importancia a cada etapa a desarrollarse.

El docente es un líder dentro y fuera del entorno escolar, pero tiene que estar consiente que por sí solo no podrá alcanzar los objetivos propuestos, es por eso que debe de unificar a cada actor social que serán su apoyo para alcanzar cada meta educativa propuesta.

El docente desempeña como un buen líder dentro de su entorno escolar, y con la familia, pero falta iniciativa y comunicación con otras entidades gubernamentales y no gubernamentales, ya que como líderes deben de buscar unificar a todos los elementos que de cierta forma influyen dentro de cada acción educativa, para poder mejorar la educación es necesario el trabajo mancomunado entre la institución, la familia y demás instituciones que colaborarán para poder cumplir con las metas propuestas, por lo que es necesario que siempre se involucren en cada una de actividades a desarrollarse, recordando siempre que la responsabilidad de la educación no es únicamente del docente.

Siempre estar conscientes de la labor que se desempeña y encontrarnos en una constante preparación para mejorar y estar al tanto de los nuevos cambios que se dan en la actualidad, adquiriendo el conocimiento para poder trabajar en todos los ámbitos de gestión, pero no únicamente adquirirlos, sino también aplicarlos, dando la verdadera importancia cada uno de ellos.

## BIBLIOGRAFIA

- Azzrebony, D. (2007). *Manual de gestión y evaluación*. Quito: Publicaciones Manolo.
- Celí, R. (2008). *Organización de Centros infantiles , La organización escolar* . Loja: Ediloja.
- Celí, R. M. (2008). *La organización escolar*. Loja: ediloja.
- Cenplades. (2011). *Guía de planificación institucional* . Recuperado el 25 de Diciembre de 2013, de [www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/objetos/GUIA%20MPI%20pantalla.pdf](http://www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/objetos/GUIA%20MPI%20pantalla.pdf)
- Chávez, N. (2011). *Fundamentos de la práctica educativa*. Recuperado el 18 de diciembre de 2013, de <http://fsalud.unsa.edu.ar/salud/descargas/fundpractica.pdf>
- Cohen, J. (2006). *La inteligencia emocional en el aula*. Argentina.
- Definición de estrategia*. (2010). Recuperado el 24 de Diciembre de 2013, de Concepto de estrategia - Definición, Significado y Qué es <http://definicion.de/estrategia/#ixzz2oianOhHi>
- Escobar, A. L. (12 de Enero de 2012). Los tutores en el proceso de cambio pedagógico. *El comercio* , pág. 13.
- Estrategias de aprendizaje*. (2010). Recuperado el 26 de Diciembre de 2013, de Recuperado <http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/>
- familia escuela* . (2010). Recuperado el 28 de febrero de 2014, de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>
- Flores, D. (2008). *Trabajo Colaborativo con padres y comunidad, El papael del maestro educador*. Loja: Ediloja.
- Flores, P. D. (2008). *Conducta infantil en los primeros años* (Segunda edición ed.). Loja: ediloja.
- Guajala, M. A. (2008). *Administración y gestión educativa Liderazgo*. Loja: Ediloja.
- Guía de acción docente*. (2010). Bogota: MMMVIII.
- Guía de acción docente. (2010). *La escuela*. Bogota: MMVIII.
- Guía de acción docente. (2010). *La escuela*. Bogota: MMVIII.
- Guía de liderazgo y comunicación*. (2010). Recuperado el 26 de Diciembre de 2013, de <http://www.cicimar.ipn.mx/boletin/wp-content/uploads/2011/10/comunicacion.pdf>
- Hacia el desempeño en el desarrollo profesional docente*. (2009). Bogota: Narcea S.A de ediciones.

- James, P. (2006). *100 maneras de incrementar la autoestima*. Bogota.
- Jarrin, J. P. (2010). *Políticas educativas y desempeño docente*. Quito: Flacso.
- Jini, J. A. (2009). *Formación docente*. (Primera edición ed.). Cordova.
- Koontz, H. (2007). *Estrategia planificación y control*. Lima: Publicaciones S.A.
- Mantilla, G. (16 de septiembre de 2012). Hacia un nuevo modelo de gestión educativa. *El comercio*, pág. 6.
- Manual del educador. (2008). *Recursos y técnicas para la formación del docente siglo XXI*. Quito: Parromón.
- Medina, M. (2010). *2 competencias profesionales para los docentes, como organizar la práctica docente*. Colombia: Tribillas.
- Medina, M. (2010). *Competencias profesionales para la práctica docente*. Argentina.
- Melogramo, L. A. (2010). *Formación profesional del maestro, criterios para la formación del docente*. España: La infancia S.L.
- Ministerio de educación del Ecuador, estándares de la calidad educativa. (2011). Recuperado el 23 de Diciembre de 2013, de estándares de la calidad educativa:  
[http://profesores.usfq.edu.ec/valen/recursos%20en%20linea%20texto/Recursos\\_Matematicas\\_Bachillerato/Recursos\\_files/Propuesta\\_Estandares\\_Aprendizaje.pdf](http://profesores.usfq.edu.ec/valen/recursos%20en%20linea%20texto/Recursos_Matematicas_Bachillerato/Recursos_files/Propuesta_Estandares_Aprendizaje.pdf)
- Ministerio, e. d. (2010). Recuperado el 23 de Diciembre de 2013, de Actualización y fortalecimiento curricular de la educación básica:  
<https://dl.dropboxusercontent.com/u/57179340/Reforma%20Curricular/Reforma%20curricular%20de%201er%20a%207mo>
- Miriam, G. (2008). *Administración y gestión educativa Liderazgo*. Loja: Ediloja.
- Polo, A. (2012). Recuperado el 23 de Diciembre de 2013, de Tipos de gestión educativa:  
[www.slideshare](http://www.slideshare.net)
- Pontón, N. L. (2008). *Pensamientos Sociológicos*. Quito: Ediciones S.A.
- Pontón, N. L. (2008). *Pensamientos Sociológicos, La comunidad* (ediciones S.A. ed.). Quito.
- Ruiz, J. M. (12 de diciembre de 2012). Recuperado el 27 de 12 de 2013, de [www.organización institucional .com](http://www.organizacióninstitucional.com): [http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo\\_copia.pdf](http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_copia.pdf)

## PROPUESTA DE INTERVENCION

<b>AMBITO: DE LA GESTION DE APRENDIZAJE</b>			
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>			
A través de la investigación pude determinar que existe un problema de actualización de la tecnología, información y comunicación, de los cuales los docentes no están bien actualizados siendo esta una herramienta de gran importancia para el desarrollo de las planificaciones de la clase, estando conscientes de la importancia de esto porque se trata de ir mejorando y estar preparados para los nuevos cambios que hay en la actualidad.			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b> SUBUTILIZACION DE LOS TIC EN EL AULA			
<b>OBJETIVOS:</b>			
Capacitar a los docentes de la Escuela “Zoila Ugarte de Landívar” en el período de Octubre-Diciembre del 2014, para reflexionar sobre su propia práctica, acerca de los TIC’s y sobre la contribución de estos medios al proceso de enseñanza-aprendizaje.			
Desarrollar habilidades para la utilización de los TIC’s dentro del aula.			
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACION</b>
1.1 Evaluación de diagnóstico sobre la aplicación práctica de la tecnología existen en la institución por parte de los docentes.	Se elaborara una prueba donde se puede diagnosticar el nivel de conocimiento que poseen los docentes.	Hoja de evaluación, esferos.	La calificación para determinar el nivel de cada docente sobre los TIC’s será sobre 10-9 como alto, 8-7 medio, con 6-5 como bajo.
1.2 Elaboración de una guía didáctica	Buscar la información	Internet Textos de	Aplicación de TIC’s en la práctica, la

sobre uso y manejo de TIC's.	requerida para la elaboración de dicha y actualizarla. Luego de recopilada la información se ordenar la misma, para ser impresa y anillada, para luego ser entregada a cada uno de los docentes.	computación Revistas, etc.	frecuencia de su uso y el desarrollo en el nivel de destrezas.
<b>1.3</b> Difusión de la guía didáctica sobre uso y manejo de los TIC's entre los miembros de la institución educativa.	Vinculación con la comunidad docente a través de la socialización. Curso de actualización, incorporando poco a poco estas herramientas a los docentes para que tenga una mejor educación y puedan dar a conocer a sus alumnos. Dicha capacitación será brinda por un técnico en computación el mismo que será contratado con apoyo de la		Incentivar y motivar a la práctica de las TIC's

	institución y la investigadora.		
<b>BIBLIOGRAFIA</b> Bartolome,A.R. (1989). <i>Nuevas Tecnologías y enseñanza</i> . Barcelona: ice-grao. Cabero, J. (2000). <i>Las Nuevas Tecnologías para la mejora educativa</i> . Sevilla: Kronos.			

## ANEXOS



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.**

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido 6-01-2014

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
<b>1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b> Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	<b>INICIO</b>	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	<b>DESARROLLO</b>	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
		1.3.1	<b>EVALUACIÓN</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.				
<b>2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.		
	2.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		
	2.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.		
	2.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.		
	2.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.		
	2.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.		
	2.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.		
	2.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.		
	2.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.		
	2.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.		

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!

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

## CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	

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

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

### INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. **Tipo de Institución:**

Pública   
  Municipal   
  Particular   
  Fiscomisional

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana   
  Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

Bachiller   
  Profesor   
  Tercer nivel   
  Cuarto nivel

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

Inicial   
  Básica   
  Bachillerato   
  Básica y Bachillerato

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial   
  Semipresencial   
  Distancia

8. **Relación laboral:**

Contrato   
  Nombramiento   
  Honorario

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
<b>1. GESTIÓN LEGAL.</b>	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			







