



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en el Centro Educativo Particular Bilingüe Sagrado Corazón, en el año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Mera Ubillus, Mayra Gisela

DIRECTOR: Nieto Flores, Adolfo Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

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

Magister

Adolfo Antonio Nieto Flores.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. "Estudio realizado en el Centro Educativo Particular Bilingüe Sagrado Corazón, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Mayra Gisela Mera Ubillus, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 20 de Junio de 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Mera Ubillus Mayra Gisela declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en el Centro Educativo Particular Bilingüe Sagrado Corazón, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Adolfo Antonio Nieto Flores director del presente trabajo; y eximo expresamente a la 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. ....

Mayra Gisela Mera Ubillus

1803309119

## **DEDICATORIA**

Dedicado a la luz de mis ojos, mi Nena  
Carlita y  
a todos los verdaderos docentes que  
buscan día a día la  
superación personal y el bienestar y  
aprendizaje de sus estudiantes.

**Mayra Mera U.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco, primero a Dios, por ser mi Guía, en el transcurso de mi vida, a mi familia por brindarme el apoyo y la confianza para continuar superándome, a mi tutor, por la predisposición de tiempo y conocimientos y a la Institución Educativa donde se realizó la presente Investigación.

**Mayra Mera U.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Desempeño docente.....</b>	<b>6</b>
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	10
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	11
1.1.2.5. Organización institucional.....	12
1.1.2.6. Políticas educativas.....	13
1.1.3. Características del desempeño docente.....	15
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	16
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	17
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	18
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	<b>19</b>
1.2.1. Definiciones de la gestión educativa.....	19
1.2.2. Características de la gestión.....	20

1.2.3. Tipos de Gestión.....	20
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	21
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	21
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	23
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	24
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	26
<b>1.3. Estrategia para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>27</b>
1.3.1. Concepto de estrategias.....	27
1.3.2. Tipos de estrategias.....	28
1.3.2.1. En la gestión legal.....	28
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	28
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	29
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	30
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>31</b>
2.1. Diseño de la investigación.....	32
2.2. Contexto.....	32
2.3. Participantes.....	33
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	33
2.4.1. Métodos.....	33
2.4.2. Técnicas.....	34
2.4.3. Instrumentos.....	35
2.5. Recursos.....	36
2.5.1. Talento Humano.....	36
2.5.2. Institucionales.....	36
2.5.3. Materiales.....	37
2.5.4. Económicos.....	37
2.6. Procedimiento.....	38
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>40</b>

3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	40
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	42
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	43
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>45</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de planificación.....	45
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	45
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación del desempeño docente.....	49
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>50</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	50
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	51
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	52
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	54
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	55
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...	55
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.....	57
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.....	59
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.....	60
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.....	61
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.....	63
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.....	64
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.....	66
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.....	67
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.....	68
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.....	70
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.....	71
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	72
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación.....</b>	<b>73</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.....	73
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	75
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	77
<b>3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....</b>	<b>78</b>
<b>3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>80</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>82</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>84</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>88</b>

<b>ANEXOS.....</b>	<b>93</b>
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	94
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	95
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	96
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	102

## RESUMEN

El trabajo de investigación permite determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de gestión: legal, de planificación y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, realizado en la unidad educativa particular bilingüe Sagrado Corazón, de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua. La muestra tomada fueron cinco docentes de diferentes edades, el método descriptivo se utilizó para explicar y analizar el desempeño docente, el analítico-sintético para los ámbitos de gestión, para generalizar los datos inductivo y deductivo, el estadístico para organizar la información y el hermenéutico para la recolección e interpretación del marco teórico. Se utilizaron observaciones y cuestionarios de autoevaluación al desempeño docente, mediante la utilización de datos estadísticos se pudo evidenciar diferentes problemas principalmente en la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular, por la falta de capacitación docente y en el ámbito de Gestión de Liderazgo y Comunicación, desconocimiento del perfil de Líder Democrático, eje primordial para el proceso de enseñanza aprendizaje. Estrategia utilizada para el mejoramiento educativo de la Institución.

**PALABRAS CLAVES:** Proceso de enseñanza aprendizaje, liderazgo, planificación.

## **ABSTRACT**

The work of investigation allows to determine the educational performance of the professionals in Sciences of the Education considering the areas of management, of the leadership and of the communication for his characterization and analysis realized in the educational particular bilingual unit Sacred Heart, of Baths of Holy Water, Tungurahua's province. The taken sample they were five teachers of different ages, the descriptive method was in use for explaining and analyzing the educational performance, the analytical - synthetic one for the areas of management, for generalizing the information inductively and deductively, the statistician to organize the information and the hermeneutic one for the compilation and interpretation of the theoretical frame. Observations and questionnaires of autoevaluation were in use to the educational performance, by means of the utilization of statistical information it was possible to demonstrate different problems principally in the Management of the Institutional Planning and Curricular, for the lack of educational training and in the area of Management of Leadership and Communication, ignorance of the leader's profile Democratic, basic axis for the process of education learning.

**KEY WORDS:** Process of education learning, leadership, planning.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tienen como objetivo determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “estudio realizado en el segundo, tercero, cuarto, sexto y noveno grado de educación básica del Centro Educativo Particular Bilingüe Sagrado Corazón, de la ciudad de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua, en el año lectivo dos mil trece dos mil catorce, considerando diferentes ámbitos de gestión como son: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Los ámbitos de gestión legal se refieren a planes y programas educativos; la planificación institucional macro, meso y micro curricular; gestión de aprendizaje que se vincula directamente con las prácticas pedagógicas; y la gestión de liderazgo y comunicación que se refiere principalmente a la manera en que el docente ejerce liderazgo dentro de las aulas, la manera como promueve el cumplimiento de todas las tareas, así como la forma en que trabaja en el orden y la organización de las actividades promovidas.

Para iniciar con la investigación se realizó conversaciones con las autoridades del plantel, encuestas al personal docente y observaciones de las clases impartidas, venciendo varios obstáculos se pudo llegar a la meta deseada que era encontrar las principales dificultades en el desempeño docente. La Institución Educativa presenta diferentes problemas principalmente en la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular, por la falta de capacitación docente y en el ámbito de Gestión de Liderazgo y Comunicación, principalmente en la manera con la que el docente se desempeña en el aula.

Sobre investigaciones del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en nuestro país no existen muchos antecedentes, lo que no ocurre en otros países, en Europa existen múltiples investigaciones realizadas sobre este tema, lo que permitió conocer más sobre las dificultades que tiene el docente en el aula, a nivel de Latinoamérica también se empezó a poner énfasis en este tema en los países de Perú, Chile y Colombia ya se hable de los cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los módulos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros. En nuestro país no nos podemos quedar atrás debemos ir de acorde a los procesos de enseñanza aprendizaje utilizados a nivel mundial.

La importancia que tiene la investigación para la Centro educativo es muy grande pues permite a los directivos conocer las falencias en cuanto a Desempeño Docente de la Institución abre una puerta para la capacitación y preparación diaria de directivos, docentes y personal que labora en la Unidad Educativa.

Partiendo de los objetivos se empezará a fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos, se determinará la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que el docente posee en los diferentes ámbitos. Para posteriormente realizar un análisis de las observaciones y encuestas realizadas. El fin es identificar el problema para plantear una estrategia pedagógica como propuesta.

El trabajo investigativo consta de cuatro capítulos: Marco teórico, Metodología, Resultados, análisis y discusión, propuesta, conclusiones y recomendaciones.

En el marco teórico se conoce el desempeño docente, factores que influyen, características de desempeño docente así como desafíos del desempeño docente. En el ámbito de la gestión educativa es importante conocer las características, tipos de gestión y los estándares para evaluar el desempeño docente. Son fundamentales también las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

El segundo capítulo se refiere a la metodología en donde se muestra el diseño de investigación, el contexto donde se realiza la investigación, los participantes dentro del estudio, métodos, técnicas e instrumentos de investigación y los recursos y procedimientos utilizados.

El tercer capítulo se refiere a los resultados, análisis y discusión en donde se analiza las encuestas y observaciones realizadas a cinco docentes de la Unidad Educativa, su desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, en el ámbito de la gestión y en el de liderazgo y comunicación.

En capítulo cuatro se realiza las conclusiones, recomendaciones y propuesta del trabajo de investigación.

Después de identificar el problema de acuerdo a las observaciones y encuestas realizadas en la Propuesta se plantea soluciones para mejorar el desempeño docente en el ámbito de Liderazgo y Comunicación, que es donde se identificó uno de los problemas de la Institución, problema que aqueja en la actualidad a la mayoría de centros educativos, por el ambiente de aula un lugar donde no se pueda opinar libremente, ni mostrar diferencias de criterios, convirtiéndose el docente en un Líder autoritarista alejado de toda democracia.

**CAPÍTULO I.**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente**

El desempeño docente factor principal de nuestro estudio, en este punto se enunciará las definiciones según varios autores así como la apreciación personal.

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

Para definir el desempeño docente tenemos diferentes criterios de expertos en el tema de los cuales se cita los siguientes:

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (como se citó en Casanova, 1999) define el desempeño docente como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (como se citó en Casanova, 1999) la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”. Esto quiere decir que es un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin como se lo realiza normalmente.

Es Indispensable que el desempeño docente este íntimamente relacionado con el desempeño del estudiante, pues como lo cita Ricardo Cuenca (Progre 2006), el desempeño docente en la práctica docente es compleja. Si bien es definida a partir del micro espacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el micro espacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad. Siendo necesario que el docente esté capacitado para abarcar sectores mucho más amplios.

Por otra parte Estrada (2009) dice que “el Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado”

En cambio Fuchs (1997) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

Se puede decir que desempeño docente es la manera o forma de que el docente se desenvuelve en el aula de clase frente a los estudiantes, basándose en su experiencia, acción pedagógica y didáctica y sus habilidades laborales. Es fundamental que el desempeño docente en el ámbito educacional esté relacionado docente-alumno-conocimiento. Un buen desempeño docente debe poseer características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes.

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

Los factores que influyen en el desempeño docente parten desde la formación inicial, la capacitación del docente, la motivación, factor principal para el desenvolvimiento de todos los sujetos involucrados. También se citará las relaciones que poseen entre profesor, estudiante, familia y escuela, la organización institucional y se conocerá sobre las políticas educativas que están encaminadas a elevar la calidad educativa.

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

Un factor importante que influye en el desempeño docente es sin duda la formación inicial que el docente ha obtenido y la capacitación constante, porque al transcurrir de la vida el ser humano no termina de aprender. La mejor forma de que el desempeño del docente sea fructífero es la capacitación constante, buscando métodos y estrategias que le ayuden en el proceso de enseñanza – aprendizaje, los mismos que permitirán mejorar la calidad educativa en el Ecuador.

Según el diario el comercio (2009) dice que Indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes en la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Esta problemática es grave, ya que se asume que la transformación económica social de un país depende de la escuela. Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación por buena que sea no suplirá la deficiente formación inicial (p. 4).

Se comparte la opinión de Tedesco (1998) cuando afirma que: “Todos los programas de formación de maestros ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus

actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio”.

Por formación inicial se deduce la primera instancia de preparación para la tarea en la cual se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente, posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo.

Para Gabriel O. Achinelli (1998) el trabajo con grupos de capacitadores, requiere tener en cuenta los siguientes momentos: partir de lo que los educadores saben, viven y sienten, desarrollar un proceso de reflexión y conceptualización sobre esas prácticas y proponerse siempre regresar a la práctica para transformarla, mejorarla y resolverla”.

La formación y el perfeccionamiento docente permiten: fortalecer los centros de formación elevando el nivel de sus formadores; aprovechar las capacidades de los institutos superiores para perfeccionarse; establecer mecanismos para el intercambio de informaciones sobre las innovaciones en diferentes áreas; facilitar las instancias de aprendizaje en talleres y en grupos de docentes; analizar las necesidades pedagógicas de cada escuela; reflexionar sobre su práctica y procesar informaciones de su entorno; estimular la participación de todos los niveles de conducción para definir el perfil profesional de los futuros docentes; la evaluación de las instituciones de formación.

### **1.1.2.2. Motivación.**

La motivación representa un factor indispensable al momento de realizar el proceso de enseñanza aprendizaje, como lo manifiesta Bedoya (2000), “Es la fuerza interior que dinamiza al individuo en dirección a una meta y unos resultados específicos, que se origina en una necesidad, carencia o alteración del bienestar, involucrando pensamientos, sentimientos y acciones en un mismo momento y en una sola dirección”. (p.7)

Para Velasco y como se citó en Heredia, (2004), hablar de motivación es, hablar de una gran cantidad de definiciones, en términos generales, se puede considerar que la motivación está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; por otra parte, se dice que la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándose los de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales.

Es muy importante mantener una motivación diaria en el aula de clase, pues el estudiante es un mundo tan complejo de mezcla de caracteres, pensamientos, conflictos que buscan más que una enseñanza una contestación y quien mejor preparado para ayudar que el docente capacitado para orientar y ser guía del alumno.

Existen tres premisas que explican el comportamiento humano (Chiavenato, 2001): El comportamiento es causado. Tanto la herencia como el ambiente influyen de manera decisiva en el comportamiento de las personas, el cual se origina en internos y externos. El comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad. El comportamiento no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo. El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un "impulso", "un deseo", una "necesidad", expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento.

El comportamiento del ser humano es motivado por varios factores ya sea por una persona o una situación, simplemente porque nos dan esa satisfacción de solucionar un problema, que básicamente eso es lo que busca el ser humano al momento de estar pensando.

Según Sánchez (2007), se han establecido algunos modelos personales de enseñanza y se ha indicado la importancia de la personalidad y la formación del profesor, ya que son responsables de la instrucción, de ayudar a sus alumnos para que alcancen una buena relación con los demás, educar en valores y otros objetivos, por lo que no sólo se trata de enseñar una serie de contenidos para que el alumno aprenda, sino que la motivación docente debe ir más allá de modo que se entienda la práctica educativa como una guía para que los alumnos alcancen las metas.

Según Velasco (2004), en la publicación sobre La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral, la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional.

Sin duda lo que los autores anteriormente citados manifiestan está sujeto a la verdad, la motivación va más allá de una simple definición, se piensa que la motivación debe salir del interior de cada docente, asistir a las aulas no solo por cumplir con las horas clase, sino con la convicción de que el estudiante a más de aprender este feliz de hacerlo, sienta el deseo de superación y despierte cada día con el sueño de conocer más y mejores cosas. El

comportamiento del docente dentro y fuera del aula debe ser el mismo, debe estar orientado hacia un objetivo, basándose en impulso-deseo-necesidad.

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

La relación profesor estudiantes, debe ser participativa, organizativa e ilustrativa, como se manifiesta en un informe publicado en revista Electrónica de Educación (Sinéctica, 2009), refiriéndose a la relación profesor estudiante dice que la enseñanza efectiva se divide en varias categorías: comportamientos de enseñanza, habilidades didácticas, estilos de enseñanza, modelos de enseñanza y habilidades artísticas. En cuanto a los comportamientos, se observa que los alumnos obtienen más logros cuando el profesor: destaca las metas académicas, organiza y le da sucesión cuidadosa a los contenidos, explica e ilustra claramente lo que sus alumnos han de aprender. Hace frecuentemente preguntas directas y específicas para monitorear el progreso de sus alumnos y verificar su comprensión.

En cambio entre educadores (como se citó en Cámere 2009), se dice que la relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta 'imposición': están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo -expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.

Sin duda se difiere completamente con lo que manifiesta Cámere 2009, porque un buen aprendizaje, no está en imponer, ni en infundir miedos y temores a los estudiantes, un buen docente no es el que más grita, sino el que sabe llegar a sus estudiantes, sabe compartir sus anécdotas, sabe enseñar con los sucesos de la vida diaria, pero sobre todo un buen docente es el que deja sus problemas, en casa y se entrega completamente a sus estudiantes, pensando que si decidió ser docente es porque posee el carisma de servicio a los demás.

Pianta (1994), definió una clasificación de seis tipos de relación profesor-estudiante, los tipos de relación encontrados fueron: 1) dependiente, en la que el maestro cuenta en exceso con los niños; 2) positivamente involucrada, que describe la relación caracterizada por altos niveles de calidez y comunicación; 3) disfuncional, caracterizada por bajo involucramiento de parte del profesor y por altos niveles de irritabilidad y rabia; 4) funcional promedio, enojado,

caracterizada por altos niveles de conflicto; y 5) no involucrada, en la cual el maestro mostraba poca calidez y comunicación y bajos niveles de rabia.

En un informe publicado por el Ministerio de Educación ( MEN 2012), en el proyecto estratégico 2011 – 2014, aclara que la Educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz. “La calidad educativa se concreta en propiciar en el alumno el desarrollo de una personalidad sana y equilibrada que le permita actuar con plenitud y eficacia en la sociedad y momento histórico que le toque vivir” (Rodríguez citado por Mallebrera, 2000, p.18).

Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad, igualmente debe ser competitiva, pertinente, que contribuya a cerrar brechas de inequidad y en la que participa toda la sociedad. Para desarrollar este reto se debe trabajar en el desarrollo de competencias básicas, genéricas, específicas y ciudadanas en los niños, niñas y jóvenes; consolidar el sistema nacional de evaluación de la calidad y fortalecer el sistema de aseguramiento de la calidad.

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

Relacionar a la familia con el centro educativo es de vital importancia para el educando, puesto que el pilar de la educación del mismo es la familia, sino existe la colaboración de los padres el proceso de enseñanza – aprendizaje no se desarrolla de manera óptima. Aranda (2009), se manifiesta que La familia debe asumir la responsabilidad de la educación inicial del niño y continuar después apoyando afectiva, moral y materialmente el proceso educativo, ya que a esta se le atribuye funciones muy importantes, es la que insustituiblemente forma los sentimientos más elevados del hombre y la transmisión de la experiencia social.

La preparación de la familia como institución formadora y potencializadora de los hijos es sumamente necesaria, por ello hay que tener en cuenta que independientemente de que la labor educativa puede ser ejercida por varias instituciones sociales, su agente principal, es la escuela, quien cuenta con un caudal de experiencias y un personal con adecuada preparación psicológica y pedagógica para encauzar esta actividad en la cual median otros sistemas de influencias que pueden apoyarlas en su función; de ahí que se necesite una influencia más dinámica de esta institución sobre la educación familiar. Si la escuela es

capaz de dirigir correctamente su labor educativa, puede entonces llegar a convertirse realmente en el centro de influencia cultural en la comunidad donde esté ubicada.

La familia es la que influye educativamente en el niño, que puede ser de manera positiva o negativa, Es en el interior de la familia donde el niño va a recibir una serie de patrones educativos que van a ser la base de su comportamiento diario.

Indiscutiblemente estos dos sistemas de influencias necesitan orientarse para garantizar la estabilidad y el equilibrio para una formación adecuada de los niños y adolescentes.

Valdivia (2002), si se compara a la escuela con la familia, se observa, como dice Havighurst (1962: 35-36): “una diferencia fundamental en la forma como ésta cumple su tarea socializadora. Cuando el niño ingresa en la escuela no es ya una personalidad neutral, sin formación previa, que pueda ser modelada en muchas de las diversas formas posibles. No es ya, como lo fue en el momento de nacer, una criatura no socializada y sin experiencia, sin actitudes ni objetivos ni ideas propias”.

La colaboración escuela familia es hoy por hoy una cuestión de estrecha supervivencia de ambas y de los niños. Pero es justo decirlo, no es una tarea fácil. Martiña (2003 p.14)

La mejor escuela es la de la familia, los cimientos son la base para la humanidad y como manifiesta Juan Pablo II “La familia es base de la sociedad y el lugar donde las personas aprenden por vez primera los valores que les guían durante toda su vida”, o como dice Jean Jacques Rousseau “Un buen padre vale por cien maestros”.

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

La organización institucional es de vital importancia en el proceso de enseñanza – aprendizaje, según García (1987), la organización supone, la existencia de diversos factores que realizan actividades específicas integradas en una misma unidad funcional, una unidad o totalidad y un carácter netamente práctico. Esto permite asegurar la calidad de capacitación docente basada en el desarrollo de capacidades.

La gestión institucional es un factor que influye preponderantemente en el desempeño docente, pues sin una buena organización en la que predomine la capacitación, las actividades innovadoras y una participación activa de todos los involucrados no llevaría a un buen desempeño docente.

Antúnez (2004), La caracterización que el autor hace de las escuelas como organizaciones para el marco de la acción directiva, las menciona como "evidencias" y son las siguientes: - La educación escolar está fuertemente condicionada por la tipología y las características propias de cada institución y por las respuestas organizativas que se construyen en ellas. - Las escuelas son organizaciones muy peculiares. - El trabajo en equipo constituye una necesidad. - Los procesos de innovación que dan lugar a cambios significativos, sostenidos y arraigados tienen a toda la escuela como escenario y es en ella donde se manifiestan sus efectos.

En cambio para Gairín (2011, p.3) tradicionalmente, los sistemas educativos, sociales o culturales han determinado el contenido y condiciones del proceso que se había de desarrollar en las instituciones especializadas. La política educativa, social o económica definía, la Administración correspondiente concretaba y transmitía a las instituciones decisiones relativas al qué, cómo y cuándo formar y evaluar.

Las instituciones de formación se consideraban así dependientes de las decisiones externas. A este nivel, la mayor preocupación se centra en la transmisión de los conocimientos establecidos, siendo importante para los profesores la dimensión.

Según una publicación de la revista Universo Pedagógico (como se citó en Aguerrondo 1998, p.14) "El campo de la organización hace referencia fundamentalmente a los aspectos de estructuración de la forma institucional. El campo de la Gestión es el campo de la 'gerencia', es decir aquel que se ocupa de poner en práctica los mecanismos necesarios para lograr los objetivos de la institución y de resguardar su cumplimiento"

No puede existir un buen desempeño, si no se tiene una buena cabeza, una buena dirección, la organización institucional es fundamental para un buen desenvolvimiento de los directivos, del docente, del padre de familia y del estudiante. Es necesario capacitar desde la raíz.

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

No puede existir una buen desempeño docente sino se cuenta con políticas claras y concisas, para Talero (2009) en los últimos años han existido limitaciones en la política encaminada a seleccionar el perfil adecuado de aquellos que deben administrar las instituciones y centros educativos. Al implementarse concursos de selección, en el que por méritos se ha pretendido hallar profesionales idóneos para la administración de las instituciones educativas, siendo esto un paso importante para la administración de las

instituciones, pero como en todo proceso hay un margen de error, se podría decir que en éste, sería la falta de claridad en el perfil profesional de estos administradores.

Las políticas educativas deben ir encaminadas a mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas del país, en la actualidad los establecimientos, especialmente los particulares no cuentan con los docentes con un perfil adecuado para el trabajo que desempeñan.

Para Viteri (2014), las políticas educativas son directrices generales que establecen los límites de las decisiones y acciones especificando aquellas que pueden tomarse y excluyendo las que no se permiten, cuando se relacionan con objetivos, son normas de conducta que condicionan la forma como tienen que lograrse los objetivos. Son lineamientos para la toma de decisiones, son normas que dirigen a los administradores y empleados hacia la consecución de objetivos.

Para Feldfeber (2008), la nueva regulación educativa incide en la organización de todo el sistema escolar, pasando por todas las mediaciones hasta llegar a la escuela. Un rediseño de la organización y gestión de esos sistemas escolares se está esbozando y hay muchas contradicciones en ese proceso. La fuerza que los sistemas escolares siguen teniendo en los procesos de regulación social es indiscutible, sea en la formación de la fuerza de trabajo, sea en el disciplinamiento de la población, un rol que gana relevancia en lo que se refiere a los pobres, frente a los cambios sociales actuales.

Las políticas educativas en América Latina priorizaron los siguientes aspectos: a) descentralización de la educación, b) mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad, c) incentivos a los profesores, d) la creación de sistemas de evaluación de logros académicos y e) intervenciones por el lado de la demanda. Ponce (2010).

Hablamos de docentes que vinculan la vida política y social de su país y comunidad con la educación y, en concreto, con su trabajo cotidiano. Docentes que recuperan su capacidad de expresarse como sujetos sociales con voz y espacio propios en un proyecto de país para convertir a la educación en eje del desarrollo humano.

Según el Plan decenal de Educación (2007) sobre las políticas educativas, se manifiesta que existen ocho políticas en el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015. POLÍTICA 1: Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad. POLÍTICA 2: Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año. POLÍTICA 3: Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta

alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente. POLÍTICA 4: Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa. POLÍTICA 5: Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas. POLÍTICA 6: Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación. POLÍTICA 7: Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. POLÍTICA 8: Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

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

Según Vaillant (2009) son cinco características que se repiten en los docentes que obtienen aprendizajes en sus estudiantes. Se trata de docentes que están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje; conocen las materias que enseñan y saben cómo enseñarles; son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil; piensan sistemáticamente acerca de sus prácticas y aprenden de las experiencias; son integrantes de comunidades de aprendizaje.

Esta práctica relacional es, por otro lado, reconocida por muchos de los modelos sobre desempeño docente. Valdés (2002) identifica, por ejemplo, como una de las dimensiones del desempeño docente las relaciones interpersonales que los maestros establecen con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad. Como propone el autor, este carácter relacional incluye desde el nivel de preocupación y comprensión de los problemas sociales y familiares de los estudiantes hasta la flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión de los alumnos.

Un buen docente capaz de involucrarse con los intereses y necesidades de los estudiantes y la comunidad implica dejar de lado sus intereses y buscar el bienestar del estudiante, de su familia y de su sociedad. Muchas veces se piensa que con llegar a las aulas e impartir los conocimientos se está cumpliendo con el trabajo docente. Es un gran error, se debe ir más allá, llegar al educando, conocer lo que piensa, siente y desea.

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

Dentro de los desafíos del desempeño docente se encuentra el desarrollo profesional, relación familia escuela comunidad, fundamentación teórica de la práctica docente mismos que nos llevan a la formación y se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo, esto implica que el docente se comprometa a encaminar a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

El desarrollo profesional factor importante dentro del desempeño docente en el aula, según Elmore (2010) argumenta que las reformas educativas basadas en los estándares y en el rendimiento de cuentas fracasarán a menos que las políticas educativas adopten una estrategia que asegure que el profesorado tiene los conocimientos y habilidades necesarias para ayudar a los estudiantes a alcanzar dichos estándares. El rendimiento de cuentas ha de ser un proceso recíproco. Por cada incremento de rendimiento, una responsabilidad igual para proveer con las capacidades que puedan responder a las expectativas.

El desarrollo profesional de los maestros implica dejar a un lado los intereses personales y pensar en intereses globales que beneficien a la institución educativa. Por lo tanto es necesario compartir los conocimientos adquiridos porque lo más importante es alimentarse con nuevos conocimientos.

Para Imbernón (2007), El desarrollo profesional debe tener tres estadios: de la información, de la formación y de la investigación, con el fin de alcanzar un estadio autónomo, indagativo, también denominado de equipo docente, ha de ser un objetivo primordial en la cultura profesional.

Libedinsky (2011) expresa que los buenos educadores de todos los tiempos encuentran en la web, nuevos colegas con los que comparten en el terreno educativo interés, vehemencia y constancia. Los reencuentros con colegas y amigos de antaño y residentes en lugares lejanos se incrementan. Se aceleran e intensifican las tareas investigativas que se proponen informar y brindar fundamentos sólidos a la toma de decisiones en políticas TIC. En cambio para Timperley (2008) el aprendizaje profesional está fuertemente influenciado por el contexto en el que el docente trabaja. Este es generalmente el salón de clases, que a su vez está afectado por la cultura escolar en general y por la comunidad y la sociedad donde se encuentra la escuela. Las experiencias diarias de los profesores en su contexto

influyen sobre sus comprensiones que, a su vez, influyen sobre las experiencias.

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

La relación familia escuela comunidad, está íntimamente relacionada, pues la educación es un trabajo conjunto entre estos tres ejes, para Comellas (2011) es necesario la comunicación entre familia y centro educativo y la comunidad para reforzar las implicaciones de todos los colectivos en esta tarea educativa de la población infantil y juvenil.

La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados.

Las relaciones entre la escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar. Estos principios inspiradores de numerosas intervenciones tienen como una de sus concreciones más importantes favorecer la participación de los padres en la vida escolar. Garreta (2007).

Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la vida social, así como, para desarrollar en ellos elevados valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórico social concreta que les ha correspondido vivir.

Para Alvarez (2006), es necesario reorientar y revitalizar las relaciones familia escuela en la línea de la responsabilidad mutua. Muchos de los problemas de la escuela respecto a los niños solo pueden resolverse dentro de la familia, en el marco de la comunidad.

La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños.

Cuando familia y docentes comparten sus expectativas, el alumnado manifiesta mejoras significativas en la marcha de sus estudios y dentro de este modelo de relación ciudadana, no sólo habría que dar voz a las familias. También el alumnado ha de tener su espacio para

participar de la vida de esta comunidad de aprendizaje, si queremos darle un sentido completamente democrático. Soriano (2009).

Las instituciones escolares, como centro de la comunidad son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

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

Díaz (2011), expresa que la Práctica Docente consta de diferentes intervenciones: a) el profesor de didáctica con sus conocimientos teóricos y sus experiencias. b) el maestro como modelo que construye la enseñanza c) el estudiante magisterial con sus reflexiones y vivencias como futuro docente. Las dificultades reflexivas y metacognitivas de los docentes se hacen evidentes en los inconvenientes que presentan para integrar teoría y práctica. Es bastante común que los docentes no puedan fundamentar sus prácticas y tengan la sensación que las teorías que aprenden no tienen nada que ver con su tarea en el aula.

Leyes de educación, programas que cambian cada año, nuevos libros de texto, debates sobre la enseñanza. El temario, el profesor, todo eso es importante, pero, ¿qué hay del colegio? ¿qué hay de nuestras escuelas?. Ciertamente sin las personas no sería nada, pero un colegio es también un lugar. Un lugar maravilloso donde soñar, en el que aprendemos tantas cosas. Pero un día nos hacemos mayores, y dejamos nuestra escuela. Bazarra (2007).

Para Becerril (2005) la conciencia y la voluntad del maestro está en el ámbito de lo necesario; no son fortuitos ni arbitrarios sus contenidos, no obedecen al azar aún cuando tampoco sean mero reflejo de su medio. El maestro es un sujeto constituido por el y en el proceso histórico y solo es inteligible en su relación con el mundo; él, el maestro, muestra su actividad en el proceso como agente de las diferentes prácticas sociales de producción y reproducción pre existentes a su acción, de tal manera que no es posible concebir al maestro como ajeno a su inscripción social.

La practica docente es sin duda una parte esencial en el proceso de enseñanza aprendizaje. Para que el docente tenga un desempeño optimo, debe buscar la capacitación constante y el bienestar de él y sus educandos.

## **1.2. Gestión educativa**

Dentro de la gestión educativa se encuentran algunas definiciones, según varios autores además de algunas características de la gestión, tipos de gestiones y ámbitos.

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

Existen diferentes definiciones sobre gestión educativa según varios autores de las cuales se puede destacar las siguientes:

Según Botero (2009) la gestión se concibe como el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones. Esto significa que la gestión adquiere una especificidad, en tanto que tiene mucha importancia la labor humana. Hoy en día existen actividades en donde la máquina y el robot cobran un peso relevante en el proceso productivo y la labor humana se considera menos intensiva, durante y al final del proceso; pero en el caso de la gestión educativa, el peso de las competencias humanas es el más representativo.

Sin embargo en un informe publicado en la revista virtual FUNLAM, sobre Gestión Educativa un nuevo paradigma, escrito por Amanda Correa de Urrea (2012), dice que la Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la Gestión Educativa se enriquece con los desarrollos teórico- prácticos de estos campos del saber.

La Gestión educativa es definida por Carrasco (2002, 45) “como un aspecto fundamental de la educación, juega un rol importante en la conducción y realización de las actividades, que van a conducir al logro de las metas y objetivos previstos en el sistema educativo”; es así, como las instituciones educativas son vistas y analizadas como organizaciones desde la Administración, en palabras de Sverdlick (2006, 9) “El modelo de gestión escolar que la reforma educativa neoliberal promovió para el interior de las escuelas se basó en la consideración de las organizaciones escolares como análogas a otras organizaciones, interpretadas desde las ciencias de la administración”.

En una institución educativa la gestión educativa forma parte primordial del proceso enseñanza aprendizaje.

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

Según Polo (2012) las características de la gestión escolar son: simplificación, flexibilidad, innovaciones, comunicación telemática, meritocracia, productividad, liderazgo, resistencia al cambio, clima de trabajo, integridad, eficacia, coherencia.

En cambio para el ministerio de educación de Chile (2013) las principales características del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar son: no diferencia a los establecimientos por tipo o nivel de enseñanza. Las áreas y dimensiones son aquellas que en opinión del Ministerio de Educación y la experiencia internacional y nacional acumulada inciden en la generación de resultados del establecimiento No es prescriptivo. Sólo identifica los procesos significativos. Tiene como principio orientador el mejoramiento continuo promoviendo la idea sistemática de incrementar calidad. Cada uno de los procesos puede ser objeto de este principio que se operacionaliza a través del diseño, planificación, implementación, corrección y ajuste del proceso y, evaluación de las prácticas institucionales permanente. Permite la coordinación y articulación de todos los procesos de gestión.

Según Barreda (2005) tiene características muy particulares, que invalidan cualquier intento de aplicación directa de los modelos y teorías de gestión empresarial vigentes. Para una real gestión educativa, todavía no existe una definición clara sobre el perfil de competencias de los egresados. Que vienen a ser los “productos esperados”, después del “proceso de producción” del servicio educativo universitario. Por otro lado, hay varios modelos de gestión educativa.

### **1.2.3. Tipos de gestión.**

Existen diferentes tipos de gestión, vistos desde diferentes puntos de vista, como por ejemplo para el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (Polo et al, 2013, pp. 9-12) los tipos de gestión son: gestión directiva, gestión pedagógica y académica, gestión administrativa y financiera, gestión de la comunidad.

Para Rosas (2006), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje con lleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico.pedagógica, dimensión social, dimensión político-institucional.

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

Existen diferentes ámbitos donde el docente realiza su gestión como son el legal, el de aprendizaje, de planificación y el de liderazgo.

Según Vivar (2011). La función principal del director consiste en conducir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar administrativa y financieramente el centro educativo según la normatividad legal vigente. Las atribuciones de los directores que este concepto expone se plantean en el ámbito pedagógico, administrativo y financiero aunque los últimos dos pueden ser encomendados.

Estas atribuciones son: En lo pedagógico: Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del Centro Educativo, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico - pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del Centro Educativo. Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del Centro Educativo y el progreso de sus hijos. En lo administrativo: Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y del personal del Centro Educativo. Promover un adecuado clima organizacional en el Centro Educativo. En lo financiero: Asignar, administrar y controlar los recursos.

Los ámbitos de la gestión docente permiten organizar de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Dentro del ámbito de la gestión legal es indispensable conocer varios aspectos que según dentro de la Constitución de la República del Ecuador 2008, manifiesta, los Deberes y derechos de las niñas, niños y adolescentes dice: Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Es decir, según la Constitución, todo niño, niña y adolescente deberá encontrarse estudiando factor indispensable para el buen vivir que implica un proceso, un conjunto de pasos para la creación de derechos, igualdades, oportunidades y libertades.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Art. 28.- La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

Según el Código de la Niñez y adolescencia Enero 2003 referente a los deberes y derechos de los niños, niñas y adolescentes, dice: Art. 6.- Igualdad y no discriminación.- Todos los niños, niñas y adolescentes son iguales ante la ley y no serán discriminados por causa de su nacimiento, nacionalidad, edad, sexo, etnia; color, origen social, idioma, religión, filiación, opinión política, situación económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diversidad cultural o cualquier otra condición propia o de sus progenitores, representantes o familiares.

De acuerdo a lo especificado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Reglamento a la LOEI, la clasificación de los niveles educativos corresponde a: educación Inicial, educación General Básica, bachillerato.

Según el Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006-2015), esto es que, los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación. las políticas del Plan Decenal son: universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años, universalización de la Educación General Básica de primero a décimo, incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos, el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente, erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos, mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas, mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e

implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo, revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida, aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Según el Ministerio de Educación, en su acuerdo número 0332 – 13, refiriéndose al Código de Convivencia en el artículo 8 de la LOEI, en las obligaciones de los estudiantes establece su deber de respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos; además en el artículo 11 de las obligaciones de los docentes en el literal e) establece “respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentales y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de conflictos”; el artículo 13 de las obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales se establece en el literal e) “respetar leyes” reglamentos y normas de convivencia en su relación con las instituciones educativas”, y en el artículo 18 de las obligaciones de la comunidad se establece en el literal a) “propiciar la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos en la comunidad educativa”

Es muy importante que el docente conozca Ley Orgánica de Educación Intercultural, y así mejorar el desempeño docente, para que aplique en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

La gestión de aprendizaje constituye un eje primordial en el proceso de enseñanza aprendizaje, Soubal (2008, pg. 11) manifiesta que la gestión en las instituciones escolares encaminada específicamente a la conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, le llamamos gestión del aprendizaje, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve, o sea la vida.

Según la UNESCO se dice que “Ya no se puede admitir que el profesor continúe siendo el sabio por profesión frente al joven ignorante por definición, el profesor informador y el

alumno oyente tendrán que ser reemplazados por el profesor animador y por el alumno investigador”

Lo que dice la UNESCO está muy apegado a la realidad, el profesor debe ser una guía para encontrar la verdad, como dice un gran proverbio chino es mejor enseñar a pescar que dar el pescado. Si el docente transmite sus conocimientos al estudiante, solo habrá aprendido lo que necesitaba en ese momento, pero ¿para su vida futura? ¿Para sus nuevos desafíos?, ¿para otros problemas de la vida?, ¿qué se le enseñó?, este es el gran dilema que se tiene que analizar y buscar una solución.

Refiriéndose a la evaluación Johnson (2010) manifiesta que los resultados del aprendizaje son los productos medibles del aprendizaje. Evaluar dichos resultados permite a los educadores determinar si los estudiantes lograron sus metas y objetivos del aprendizaje. Esta evaluación es en beneficio de la responsabilidad entre los maestros y escuelas como un todo. Por lo tanto, estos importantes resultados piden métodos de evaluación precisos. Los educadores deben desarrollar e implementar medios confiables para medir el desempeño de los estudiantes en el aprendizaje.

Según Andrade (2001), previo a formular los resultados de aprendizaje, en cada una de las carreras deberán hacer una revisión de su diseño curricular, en el cual las “necesidades y problemas del entorno” que se extrajeron de la realidad nacional, social, legal y profesional; permitieron construir el “perfil profesional” de la carrera, el cual reúne una serie de competencias genéricas y específicas. Las competencias genéricas bien se las podría asumir o seleccionar las establecidas por el Proyecto Tuning.

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

La planificación dentro de la educación es un pilar para el buen desempeño docente, pues sin planificación no existe un buen maestro, según Cardozo (2011) Desde la Gestión y Planificación Educativa, se busca sentar las bases para transitar hacia un estilo de gestión comunitario - participativo, una gestión educativa intercultural, caracterizada por procesos de reflexión - acción permanente, que posibilite desarrollar habilidades para aceptar la pluralidad, para tratar con lo complejo, para trabajar en redes y en equipo, para implementar proyectos comunitario productivos que favorezcan la generación de liderazgo, que permita reconocer demandas sociales y gestionarlos de manera constructiva mediante el establecimiento de acuerdos.

Según Chininin (2011) La Planificación Estratégica es un proceso de gestión que permite visualizar, de manera integrada el futuro de la institución, que se deriva de su filosofía, de su misión, de sus orientaciones, de sus objetivos, de sus metas, de sus programas así como de sus estrategias a utilizar para asegurar el logro. También es un proceso formal diseñado para apoyar a la institución a identificar y mantener una alineación con los elementos más importantes de su entorno.

Esta es la tarea fundamental que tenemos, en lo que a formación docente se refiere, en el Sistema Educativo Plurinacional. Como parte de esta tarea y como reconocimiento de la importancia de los docentes, las actuales Escuelas Superiores de Formación de Maestras y Maestros han ingresado en un proceso de transformación institucional en la perspectiva de convertirse en centros de excelencia académica. Para ello, el Ministerio de Educación viene apoyando con procesos de institucionalización, dotación de infraestructura, equipamiento y materiales de apoyo, procesos formativos y un nuevo Currículo de Formación de Maestras y Maestros del Sistema Educativo Plurinacional.

La planificación en cualquier ámbito que se desempeñe es fundamental y no se diga en la educación, si no partimos de una estructura bien elaborada, no se puede hablar de una formación de calidad.

Para el docente se le hace tan difícil planificar, que es necesario buscar mecanismos de ayuda y capacitación constante, es fundamental conocer la raíz del problema para encontrar la solución.

Según Montanero (2006), la planificación docente debería asentarse en un trabajo colaborativo entre los profesores en un doble nivel: el área de conocimiento y el proyecto formativo de la titulación. Por un lado, el departamento es el órgano de coordinación docente que debería articular este proceso de reflexión e innovación con el resto de los especialistas de la materia en cuestión.

Un Plan Anual de Asignatura según el ministerio de Educación del Ecuador debe abordar los fundamentos de la planificación y evaluación curricular, y es relevante en el proceso de formación de la educación ya que facilitará los conocimientos teórico prácticos necesarios para comprender y elaborar la planificación y evaluación curricular correspondiente a los distintos niveles del sistema educativo ecuatoriano en lo concerniente a cada área educativa, ya sea de manera individual y en equipos de trabajo multidisciplinarios. En la asignatura se consideran los procesos de reforma educativa que impulsa el Ministerio de Educación y las políticas nacionales para el desarrollo de la educación.

Para el Ministerio de Educación del Ecuador (2011-2013) el Proyecto Educativo Institucional (PEI) constituye un recurso orientador y dinamizador para las instituciones educativas que deben cumplir un papel primordial en la construcción de la nueva educación que propone el nuevo marco legal. En esta dinámica se torna esencial el nuevo rol de liderazgo que cumple el director de la institución, con el acompañamiento de la asesoría educativa.

El PEI es un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar (Art. 88 del Reglamento a la LOEI)

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

Un buen liderazgo permite que proceso de enseñanza aprendizaje sea eficiente, eficaz y de calidad.

Según Salazar (2013), en el contexto educativo actual, se necesitan nuevas formas de conducción del trabajo pedagógico por: El tipo de profesional de la educación que tendremos en el futuro. Las demandas de calidad educativa de un sistema cada día más competitivo. La necesidad de excelencia en el logro de los objetivos que nos propondremos como colegio. La importancia de las relaciones interpersonales al interior de los equipos de trabajo.

Un gran líder debe hacerse notar principalmente por su trabajo, valores, virtudes y principios de ser humano, debe ser tolerante, paciente, tener una gran capacidad de escuchar y enseñar con el ejemplo.

Entre los estudios que identifican diferentes estilos directivos destaca con luz propia, por su influencia en el ámbito de la educación, la propuesta de Lewin (1939), donde establece que hay tres estilos de ejercicio de liderazgo: El liderazgo autoritario: El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio del liderazgo unidireccional en el que los seguidores obedecen las directrices que marca el líder. El liderazgo democrático: Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo. El liderazgo "laissez faire": El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y lo deja a su propia iniciativa.

Entre los estudios clásicos que buscan identificar las características de los líderes eficaces, sobresale el trabajo de Likert (1961). Este autor encuentra que son cinco los comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder: Fomento de relaciones

positivas que aumenten el sentido de valía personal de sus integrantes. Mantener un sentimiento de lealtad al grupo. Conseguir altos estándares de rendimiento y transmitir entusiasmo para alcanzar los objetivos grupales. Tener conocimientos técnicos. Coordinar y planificar.

El liderazgo y la comunicación están íntimamente relacionados porque para ejercer un liderazgo positivo debe haber comunicación, esto implica escuchar con todos los sentidos. Este concepto de liderazgo transformacional fue introducido por Bass (1985, 1988), sin relacionarse expresamente con el ámbito escolar en un principio. Así lo definió a partir de las siguientes dimensiones (Bass y Avolio, 1990): Carisma, que consiste en el poder referencial y de influencia. Un líder carismático es capaz de entusiasmar e inspirar confianza e identificación con la organización. Visión o capacidad de formular una misión en la que se impliquen los componentes de la organización en el cumplimiento de los objetivos con los que han de estar identificados. Consideración individual, es decir, atención a las diferencias personales y a las necesidades diversas.

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

Para mejorar los procesos de la gestión del docente se debe conocer conceptos y tipos de estrategias.

#### **1.3.1. Concepto de estrategias.**

Por el concepto de estrategia, entendemos su contenido y sustancia. Este tema ha recibido mucha atención por parte de varios autores en las últimas décadas. Sin embargo, la mayoría de ellos parecen haber puesto el acento en una perspectiva diferente y única, ofreciendo solamente una dimensión de este concepto sin duda complejo. (Hax 1997).

Mintzberg(1997) ha elaborado un enfoque sobre estrategia, en su opinión, los objetivos, los planes y la base de recursos de la empresa, en un momento dado, no son más importantes que todo lo que la empresa ha hecho y, en realidad, está haciendo. Define como “un patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo”

Para Roser (1995) la palabra estrategia, aplicada al ámbito didáctico, se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa: determina un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos.

Según lo antes indicado por varios autores, se ha llegado a la conclusión de que una estrategia es muy importante y fundamental en el ámbito educativo, ya que es la base para una buena enseñanza – aprendizaje, es necesario una buena planificación para captar la atención del estudiantado, no solo basta con enseñar la clase sino es necesario conocer como aprenden los estudiantes.

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

Existen varios tipos de estrategias como son la legal, planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y gestión del liderazgo y la comunicación.

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

La gestión legal dentro de una institución educativa se encuentra normada por la Constitución Política del Ecuador, así lo manifiesta la Dirección Bilingüe Intercultural (DINEBI, 2008) la participación en la gestión educativa se encuentra formulada en la Constitución Política del Estado, artículo 16° en el sentido siguiente, “tanto el sistema como el Régimen Educativo son descentralizados.

La Ley General de educación Ley N° 28044, en el Título I, de las disposiciones generales se considera y se señala que: “La sociedad tiene la responsabilidad de contribuir a la educación y el derecho a participar en su desarrollo” (Artículo 3° de la Ley 28044), en este marco la participación de la sociedad civil en la gestión educativa es parte de la obligación y derecho ciudadano.

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

Según Mosquera (Tomado del Manual de Autoevaluación Institucional. Documento 2 Ministerio de Educación 2012), existen procesos y dimensión en la gestión escolar. Estilo de Gestión: Elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Trabajo en equipo. Gestión Pedagógica Curricular: Planificación de la enseñanza, Ejecución del

proceso de enseñanza aprendizaje, Evaluación de los estudiantes. Gestión de la Convivencia Escolar y Formación Ciudadana: Convivencia escolar, Formación para la ciudadanía y para la vida (p. 14)

A lo largo de esta propuesta concebimos la gestión de la tutoría como una construcción institucional y una tarea colaborativa entre los integrantes de la escuela. El pilar central que posibilita esa labor es el equipo de tutores. En las escuelas secundarias las formas más tradicionales de organización de los equipos docentes se basan en los departamentos de disciplinas afines, una modalidad de estructuración en torno a contenidos curriculares organizados por afinidad. Viel (2009)

Para Fernández (2005) toda empresa, sea del tipo que sea, define sus actuaciones en base a una cultura institucional determinada, y que, definiremos como una estructura formada por el conjunto de creencias, valores, normas y formas de ver el mundo, así como de actuar en él que identifican a cada uno de sus miembros. A su vez, si tuviésemos que definir lo que es la cultura, habría que hacer referencia a que es un concepto que procede del campo de las organizaciones empresariales y se ha adaptado perfectamente al ámbito educativo.

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

Las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente en el marco del aprendizaje implica tener un conocimiento amplio del tema. Según un artículo publicado recientemente en la revista virtual Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF) un Sistema de Gestión de Aprendizaje (*Learning Management System, LMS*), es una herramienta informática, habitualmente de gran tamaño, que permite la gestión y presentación de materiales educativos a estudiantes. El objetivo de estas herramientas es permitir el aprendizaje en cualquier parte y en cualquier momento. La mayoría de estas herramientas son herramientas web, es decir, herramientas que se usan a través de Internet utilizando un navegador web.

Según la Revista Electrónica Educativa Edutec (2012), se están llevando a cabo estrategias metodológicas para la integración de Entornos Virtuales institucionales, sociales y personales de aprendizaje”, en el que se desarrollan diferentes líneas de investigación orientadas al diseño de estrategias metodológicas para una adecuada explotación de los sistemas de gestión del conocimiento.

Es fundamental tener a la mano del docente múltiples estrategias de aprendizaje para esto es necesario la capacitación utilizando las nuevas tecnologías, de la mano del docente debe estar los TICS, estrategias primordiales del docente de hoy.

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

Un buen liderazgo es sin duda parte fundamental en el quehacer educativo, es el motor de una buena educación, sin un liderazgo eficaz y eficiente, el grupo puesto a cargo a un docente, fracasaría. Según la Real Academia de la lengua Española, “el líder es la persona la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora. Es la persona que a través de su conducta o comportamiento, pretende modificar la conducta de otras personas”.

Como se dice hay que practicar con el ejemplo, esto es lo primordial, no se puede pretender que el estudiante se comporte de una u otra manera, si el docente no pone el ejemplo, para esto se debe preparar día a día, buscar la capacitación constante, pensar que si se está frente a un grupo tan valioso como son los estudiantes es para guiarlos, encaminarlos y enseñarlos a ser hombres y mujeres de bien, capacitados y aptos para servir a la sociedad. Ese es el principal objetivo de un docente de calidad.

Pero además de practicar con el ejemplo se debe conocer algunos lineamientos como los que manifiesta a continuación la revista virtual sobre Gestión educativa (como se citó en Molina 2011) las practicas o estrategias de Liderazgo más sobresalientes que un líder puede realizar en un centro educativo para mejores resultados son: Es importante inspirar la necesidad de generar trasformaciones, para saber qué es lo que anda bien o mal. Genera una visión de futuro, la institución debe caminar con un rumbo seguro y claro. La necesidad de compartir, comunicar y socializar. Hacer de la institución un espacio propicio para el trabajo en equipo. Se plantea la necesidad de brindar una orientación que desarrolle el espíritu de logro a través de una motivación y acompañamiento.

Según Morales (1996), quienes ejercen el liderazgo institucional deben acostumbrar al personal de sus organizaciones a ver de forma cotidiana conversaciones privadas en las que se hacen juicios. El director o la directora líder, en su oficina o, mejor aún, caminando por el patio con algún maestro o maestra, entablan conversaciones en las que hace juicios positivos y negativos fundados.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de la investigación

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

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

## 2.2. Contexto

El centro educativo donde se realizó la investigación referente al Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se encuentra ubicada en la provincia de Tungurahua, cantón Baños de Agua Santa, parroquia Baños. Esta Institución educativa en sus inicios fue diseñada para servir a la comunidad baneña como un Hospital, gracias a la idea maravillosa del Padre Cornelio Thomas Halflants, sacerdote Dominicano. Durante 9 años brindó los servicios hospitalarios, con el correr del tiempo los padres Dominicos abrieron una escuela para las niñas indígenas en Canelos, pero ante la falta de personal se hizo difícil mantener la obra allá en el Oriente y decidieron abrir una en Baños, puerta de entrada al Oriente. En el año 1913 el Padre Ceslao Moreno puso en marcha el anhelo de hacer la escuela con el nombre "Sagrado Corazón", tuvo la idea de hacer una fundación con las hermanas Dominicanas de la Inmaculada Concepción, inician esta labor en el año 1915 en este bello y bendecido lugar de los Andes. Inició los diálogos con la Madre Rosa de Jesús Cordero, Vicaria Provincial de la Congregación.

Se iniciaron los contactos y diálogos por medio de correspondencia y finalmente hubo la aprobación de colaborar en el apostolado de la enseñanza de la niñez y juventud de este bello rincón privilegiado del Ecuador, en donde la misma naturaleza se encarga de hacer música con el grito del río Pastaza, el magestuoso Tungurahua, el pintar de paisajes coloridos y todas las verdes campiñas que sirven de aureola en este "pedacito de cielo", el cantón Baños de Agua Santa.

En agosto de 1915 fueron cinco las mujeres de sayales blancos que llevaron a la fundación de la obra; es así como la escuela "Sagrado Corazón" abrió sus puertas a la niñez baneña

en 1 de octubre de 1915 con 159 estudiantes, quienes fueron distribuidas en los diferentes grados de primaria.

Con el pasar de los años ha existido una mejora continua en la calidad de la enseñanza y en la infraestructura para así cumplir con las nuevas exigencias del Ministerio de educación.

Actualmente la Unidad Particular Bilingüe “Sagrado Corazón” brinda enseñanza a niños, niñas y adolescentes, desde primer grado de educación básica hasta décimo grado, la educación es bilingüe, personalizada y de profundo amor a Dios y a la Virgen María. Cuenta con dieciocho docentes capacitados en sus diferentes áreas y con doscientos ochenta y tres estudiantes.

### **2.3. Participantes**

Los participantes en el presente proyecto de Investigación son cinco docentes encuestados en el centro educativo del área urbana, de segundo a décimo grado de educación básica, los mismos que varían en sus conocimientos y experiencia desde un año de experiencia hasta veinticuatro, con contrato y nombramiento, títulos de tercer nivel y de segundo nivel. Los estudiantes poseen un nivel de estudio desde profesor hasta tercer nivel, la modalidad de estudio es presencial.

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

En este punto de la investigación se detallará los métodos y técnicas utilizadas para la investigación en el Centro Educativo.

#### **2.4.1 Métodos.**

Los métodos a utilizar en la presente investigación son:

Descriptivo, porque permite explicar y analizar cómo es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el Centro Educativo encuestado.

Método analítico-sintético.- El mismo que se utiliza en los ámbitos de Gestión como son Legal, del aprendizaje, planificación institucional y curricular y del Liderazgo y Comunicación

Método inductivo y deductivo.- Permite configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos obtenidos en el proceso de investigación.

Método estadístico.- Hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

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

#### **2.4.2. Técnicas.**

Dentro de las técnicas utilizadas en la presente investigación se encuentran las de investigación bibliográfica y las de investigación de campo.

Las técnicas de investigación bibliográfica para el presente proyecto de investigación son: la lectura y el resumen.

La lectura porque por medio de ella se investiga información de diferentes autores, revistas, libros, que son analizados para recabar la información necesaria para desarrollar el marco teórico y sustentar el trabajo investigativo.

El resumen técnica importante al momento de desarrollar el marco teórico, ya que permite desarrollar un trabajo basado en el análisis, investigación y síntesis.

Las técnicas de investigación de campo para el presente proyecto de investigación son:

La observación.- porque permite para la recolección y análisis de datos realizar en forma directa sin intermediarios, contemplando y examinando atentamente el desempeño docente en el desarrollo de la clase.

La observación es un factor importante en el momento que se asiste a observar la clase de los maestros de la Institución. Plasmado posteriormente en el registro de observación de las actividades docentes

La encuesta.- muy importante ya que constituye el cuestionario elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación.

La encuesta realizada a los docentes del centro educativo contó con varios ítems de los diferentes ámbitos que se está analizando dentro del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **2.4.3. Instrumentos.**

En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos:

- ✓ Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión (anexo 1)
- ✓ Registros de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 2)

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

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

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

- ✓ La gestión legal
- ✓ La gestión de planificación institucional y curricular
- ✓ La gestión de aprendizaje

- ✓ La gestión de liderazgo y comunicación

## **2.5. Recursos**

Para el presente trabajo investigativo se contó con recursos humanos, institucionales, materiales y económicos.

### **2.5.1. Talento Humano.**

El talento humano con que se cuenta en el presente proyecto de investigación son:

- Personal Docente, administrativo y estudiantes de la Unidad Educativa investigada
- Investigador
- Tutor de Proyecto de Investigación
- Personal de la UTPL que intervienen en el Proyecto de Investigación
- Expertos en Liderazgo

### **2.5.2. Institucionales**

- ✓ La Unidad Educativa encuestada
- ✓ La Universidad Técnica Particular de Loja

### **2.5.3. Materiales**

Los materiales utilizados para el presente proyecto de investigación son:

- ✓ Equipo de Computo
- ✓ Útiles de Oficina y escritorio
- ✓ 5 fotocopias de cuestionario de autoevaluación de desempeño docente
- ✓ 20 fotocopias de registro de observación de las actividades docentes

- ✓ Guía didáctica para el Programa Nacional de Investigación
- ✓ Cámara Fotográfica.
- ✓ Anillados de trabajos de investigación
- ✓ Material Bibliográfico (libros, revistas, folletos, etc)
- ✓ Internet

### 2.5.3. Económicos.

Descripción	Valor Unitario	Cantidad	Valor Total
Equipo de Computo	\$ 1000,00	1	\$ 1000,00
Útiles de Oficina y escritorio	\$ 100,00		\$ 100,00
5 fotocopias de cuestionario de autoevaluación de desempeño docente	\$0,03	15	\$ 0,45
20 fotocopias de registro de observación de las actividades docentes	\$ 0,03	20	\$ 0,60
Internet	\$ 0,60	50 horas	\$ 30
Anillados de trabajos de investigación	\$ 5.00	5	\$25
	\$10	2	\$20
Viáticos viaje a Ambato para asesoría con Tutor	\$ 5	6	\$ 30
Varios			\$100
<b>TOTAL =====</b>			<b>\$ 1410</b>

### 2.6. Procedimiento

Para realizar la presente investigación muchos fueron los obstáculos que se tuvo que pasar, primeramente se asistió a la asesoría presencial en la sede de la Universidad Tecnica Particular de Loja, donde se entrego a cada tesista una guía didáctica y la información requerida para el desarrollo del trabajo de investigación. En segundo lugar se procedió a leer y analizar la guía didáctica como también la página de la Universidad. A continuación se asistió a la primera asesoría presencial en la ciudad de Ambato, donde en tutor de la tesis dio las indicaciones generales para trabajar en el desarrollo del programa de investigación.

En la Institución escogida, se procedió hablar con la hermana Rectora de la Unidad Educativa, se le entrego el oficio con copia de recibido, donde se solicitaba el permiso para realizar las observaciones a los docentes de la Institución. La hermana Rectora manifestó que brinda todo el apoyo para la investigación, dio algunos consejos al investigador y además dijo que proceda hablar con los docentes para socializar el horario para las observaciones en cada grado.

Al conversar con los docentes para ver su predisposición, muchos problemas se suscitaron, algunos docentes estuvieron reacios a ayudar, por ser un grupo pequeño de docentes, era indispensable socializar el proyecto, explicar de qué se trataba, indicar que la información era confidencial, anónima y que serviría de mucho a la Institución.

Un docente manifestó que su grado era incontrolable y que era mejor no realizar la observación, en cambio otro docente manifestó que no estaría por mucho tiempo y que era mejor no observarla. Al no tener respuestas favorables de estos dos docentes se procedió a buscar a otros docentes con menos años de experiencia que los anteriores pero que si estaban dispuestos a colaborar.

Por lo demás la investigación se realizó sin ningún contratiempo, se pudo observar que los docentes de esta institución tienen buena metodología para enseñar, pero carecen de un liderazgo democrático.

**CAPÍTULO III.**

**RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

El análisis de la investigación se realizará utilizando los datos que se recolectarán en la Unidad Educativa objeto de la presente investigación, producto de 20 registros de observación y 5 cuestionarios de las actividades docentes. Para la evaluación de estos datos, se utilizarán tablas y figuras necesarias para el análisis y discusión de resultados.

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

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se centrará el análisis de los puntos de aplicación de deberes y derechos de los estudiantes, Identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano según la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), participación y aplicación del Código de Convivencia Institucional, resolución de conflictos y organización utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.

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

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

	<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>1.1</b>	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.40	94%
<b>1.2</b>	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.20	92%
<b>1.3</b>	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.80	98%
<b>1.4</b>	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.80	98%
<b>1.5</b>	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.00	80%
<b>1.6</b>	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
<b>1.7</b>	Organiza las actividades docentes	9.20	92%
<b>1.8</b>	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>74.80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.35</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

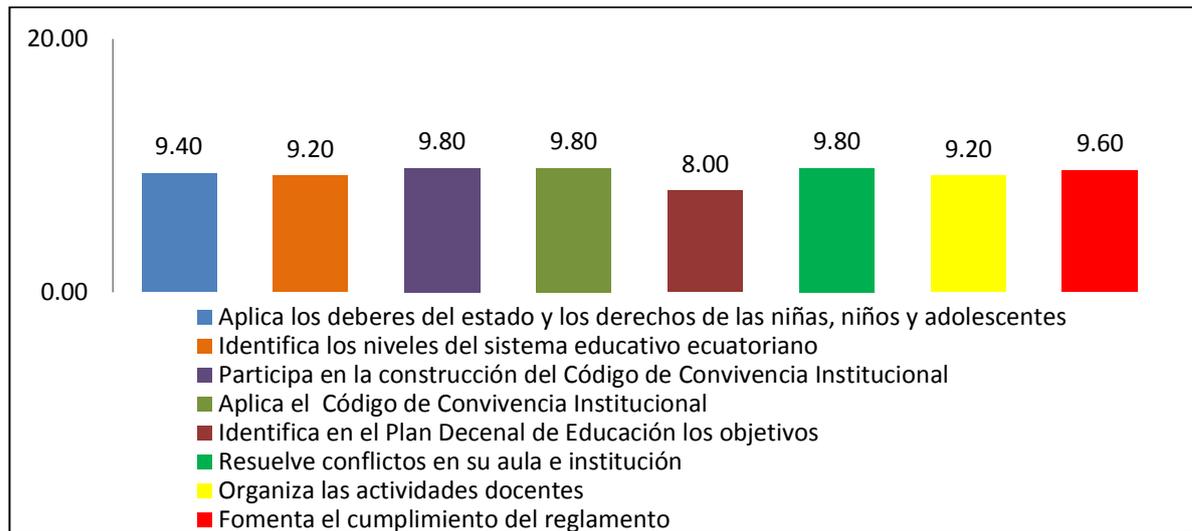


Figura 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de Gestión Legal  
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades) obtuvo una frecuencia de 8.00, mientras que los indicadores 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 y el 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) y 1.6 (Resuelve conflictos en su aula e institución apoyándose en la normativa institucional) lograron una frecuencia de 9.8, puntuaciones que se presentan altas con respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que los docentes continuamente resuelven los conflictos en el aula e Institución, por el contrario el docente evaluado debe conocer el Plan Decenal de Educación, garantizando la Institución la integridad de los estudiantes, así mismo ante los resultados obtenidos se puede decir al referirse al Plan decenal de educación, se manifiesta que por el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular, del 26 de noviembre de 2006, ese anhelo de la sociedad es ahora una realidad concreta: la ciudadanía ecuatoriana convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006– 2015) en políticas de Estado, en ese sentido, nuestro país comprendió que debemos hacer de la educación un compromiso de todos para cambiar la historia, para ello los centros educativos del país deben socializar con los docentes al inicio del año lectivo con el fin de que el docente este socializado en el aspecto legal de la educación.

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

Tabla N°2. Importancia del ámbito de Gestión Legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.20	92%
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	8.20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>75.20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.40</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

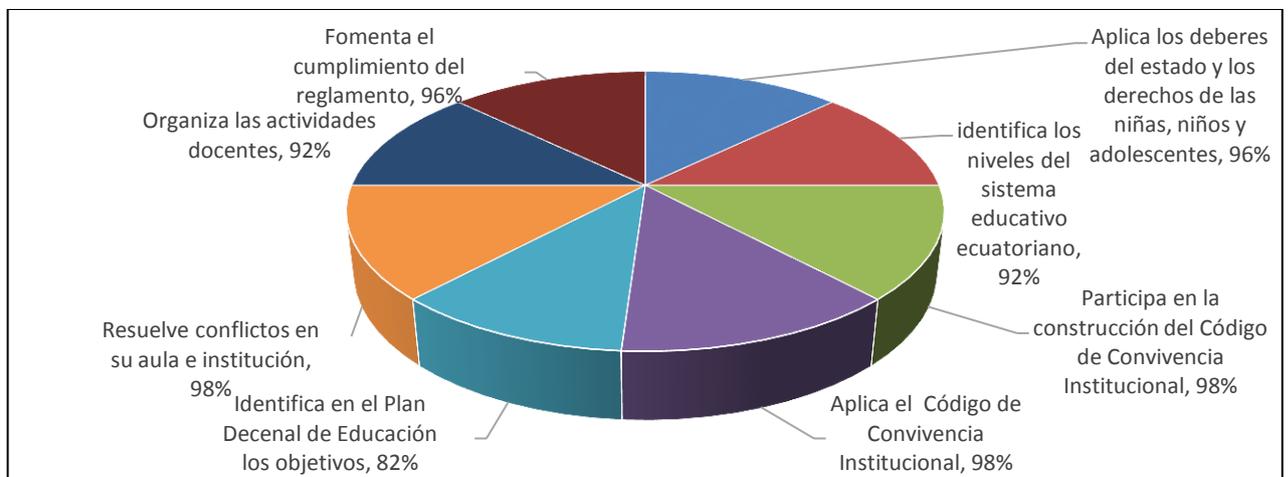


Figura 2: Importancia del ámbito de Gestión Legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente a la importancia del desempeño profesional en el de la gestión legal se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores. ámbito

Al realizar el comparativo jerárquico se deduce al igual que en la frecuencia en el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivo, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades) obtuvo una frecuencia de 8.20, mientras que los indicadores 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 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) y 1.6 (Resuelve conflictos en su aula e institución apoyándose en la normativa institucional) lograron una frecuencia de 9.8, puntuaciones que se presentan altas con respecto a los otros indicadores. Con lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe identificar en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas concretadas en proyectos y actividades en el Plan Decenal de Educación, teniendo presente que cada actor debe conocer el Plan Decenal de Educación, así mismo y tal como se manifiesta en el Plan Decenal de Educación (2006 .2015) se quiere alcanzar la Universalización de la Educación Inicial y Educación General Básica, incremento de la matrícula en el Bachillerato, erradicación del analfabetismo, mejoramiento de la infraestructura física, mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, revalorización de la profesión docente, aumento en la inversión en el sector educativo. Los docentes al inicio del año lectivo deben estar sociabilizados en el Plan Decenal con el fin de que no tenga inconvenientes en el transcurso del año lectivo.

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

**Tabla N°3. Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de Gestión Legal en para su desempeño docente**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>72.40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.05</b>	<b>91%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

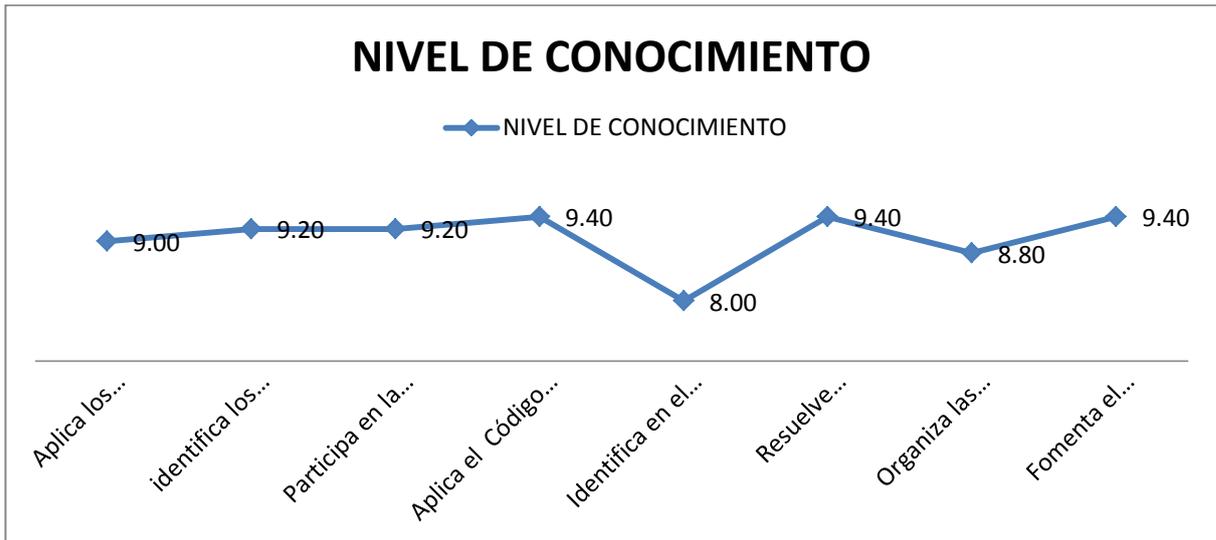


Figura 3: Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de Gestión Legal en para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas concretas en proyectos y actividades) obtuvo una frecuencia de 8.00, mientras que los indicadores 1.4 (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa), 1.6 (Aplica el Código de Convivencia Institucional apoyándose en la normativa institucional) y 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional) lograron una frecuencia de 9.40 puntuaciones que no son tan altas con respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe identificar los objetivos en el Plan Decenal de Educación, teniendo presente que cada actor debe conocer el Plan Decenal de Educación carece de un conocimiento amplio con respecto a Gestión Legal, lo que indica que debe existir una capacitación antes de iniciar el año lectivo, la Institución debe buscar al personal y documentación idónea para satisfacer las necesidades del docente, y así estar acorde a los nuevos requerimientos de la Educación como lo manifiesta en La ley Organiza de Educación (2011) donde La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

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

El cuestionario realizado referente al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular se refirió principalmente a la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento del profesional en aspectos como Plan Educativo Institucional, Plan Operativo Anual, participación en elaboración de plan de gestión de riesgos, Plan anual de asignatura entre otros aspectos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9.20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9.40	94%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9.40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8.20	82%
<b>TOTAL</b>		<b>138.00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.20</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

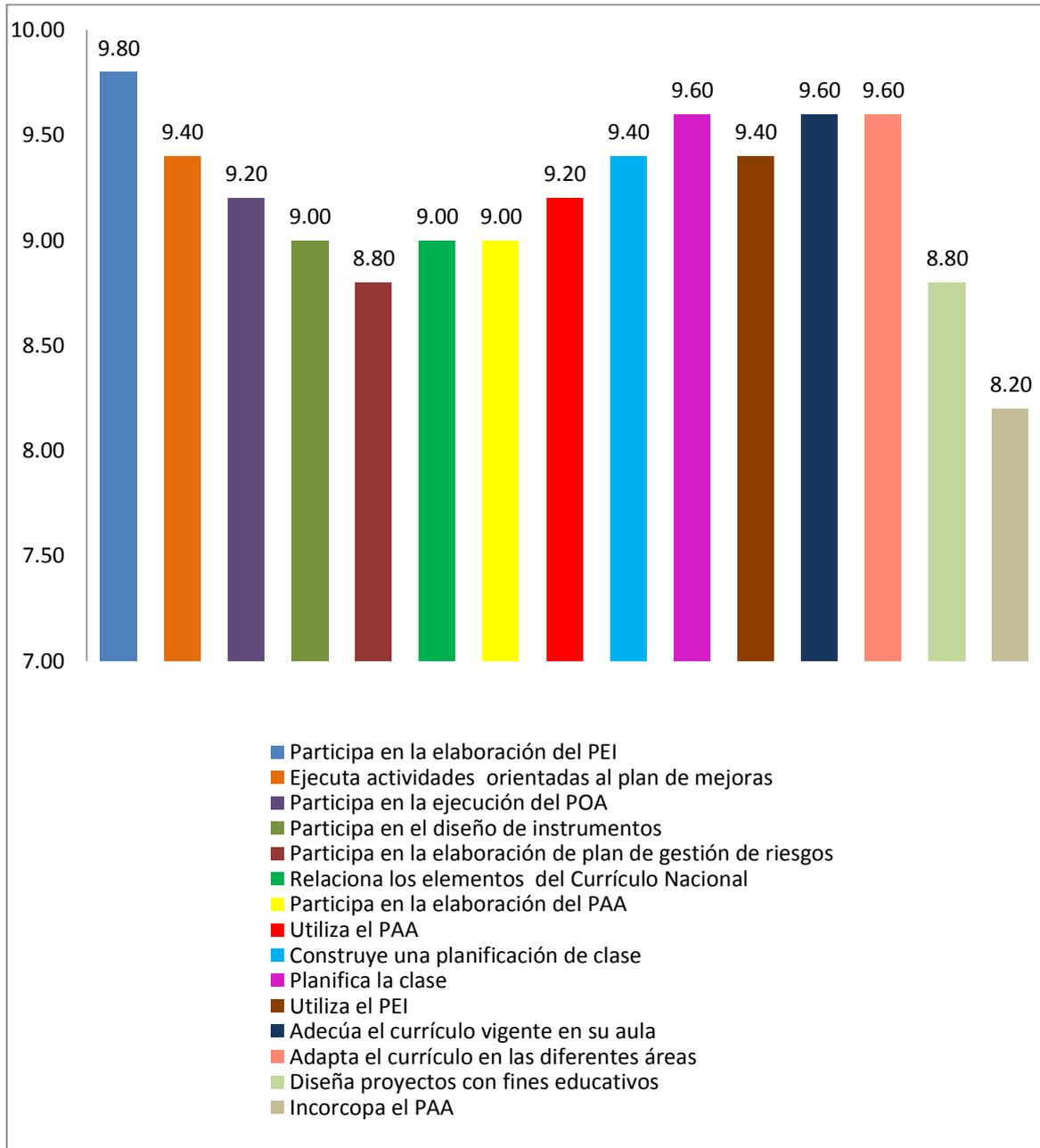


Figura N°4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.  
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.15 (Incorpora en el Plan Anual de asignatura, las necesidades educativas de la institución y su contexto) obtuvo una frecuencia de 8.20, mientras que el indicador 2.1 (Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa) 9.80 puntuación que se presentan alta con respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que en

la Institución investigada es necesario incorporar debe incorporar las necesidades educativas de la institución en el Plan Anual de asignatura, al inicio del año lectivo los docentes deberían sociabilizarlo, como manifiesta Montanero (2006). La planificación docente debería asentarse en un trabajo colaborativo entre los profesores en un doble nivel: el área de conocimiento y el proyecto formativo de la titulación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9.20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9.40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9.80	98%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9.40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8.40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>140.20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.35</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

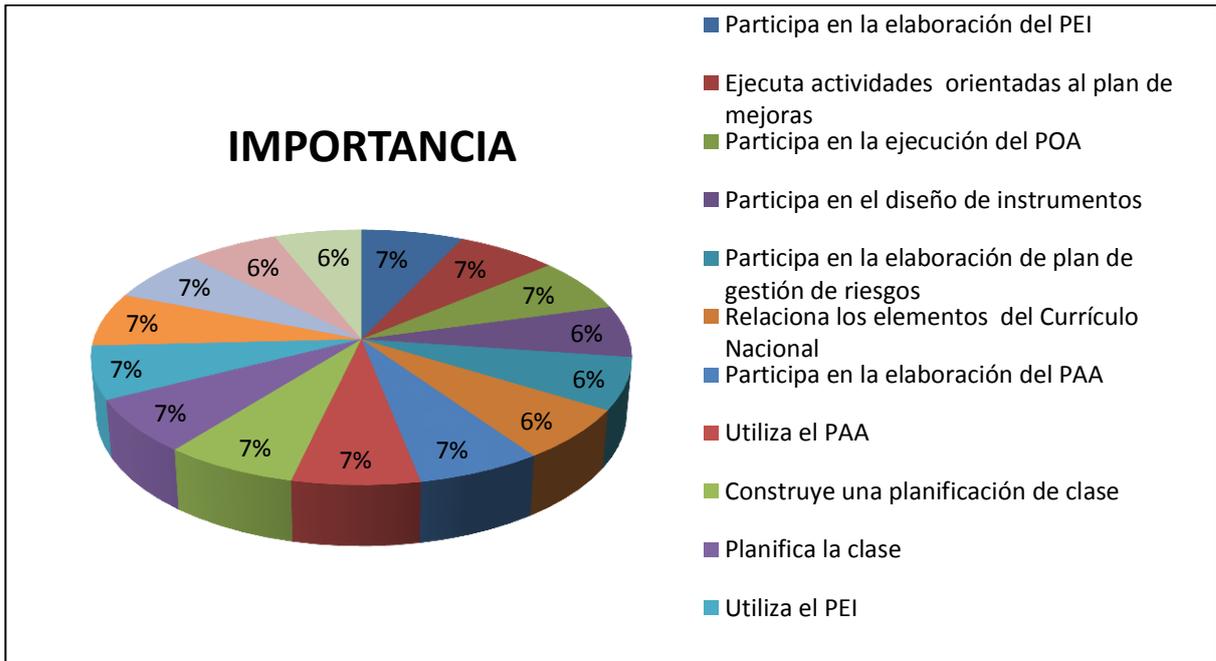


Figura N°5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente a la importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, lo que demuestra que el docente investigado considera de gran importancia para el desarrollo de sus clases, planificar correctamente.

No obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.15 (Incorpora en el plan anual de asignatura las necesidades educativas de la institución y su contexto) obtuvo una frecuencia de 8.40, mientras que los indicadores 2.1 (participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa) y 2.9 (Construye una planificación de clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico) lograron una frecuencia de 9.8, puntuaciones que se presentan altas con respecto a los otros indicadores.

Con los datos expuestos, se deduce que en la Institución investigada es importante incorporar las necesidades educativas en el Plan Anual de Asignatura, factor muy importante el inicio de un año lectivo en un Centro Educativo, el mismo que debe constar en el Código de Convivencia Institucional, según se manifiesta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9.00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9.20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9.80	98%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9.40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8.60	86%
2.15	Incorcorpa el PAA	8.40	84%
<b>TOTAL</b>		<b>137.40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.16</b>	<b>92%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

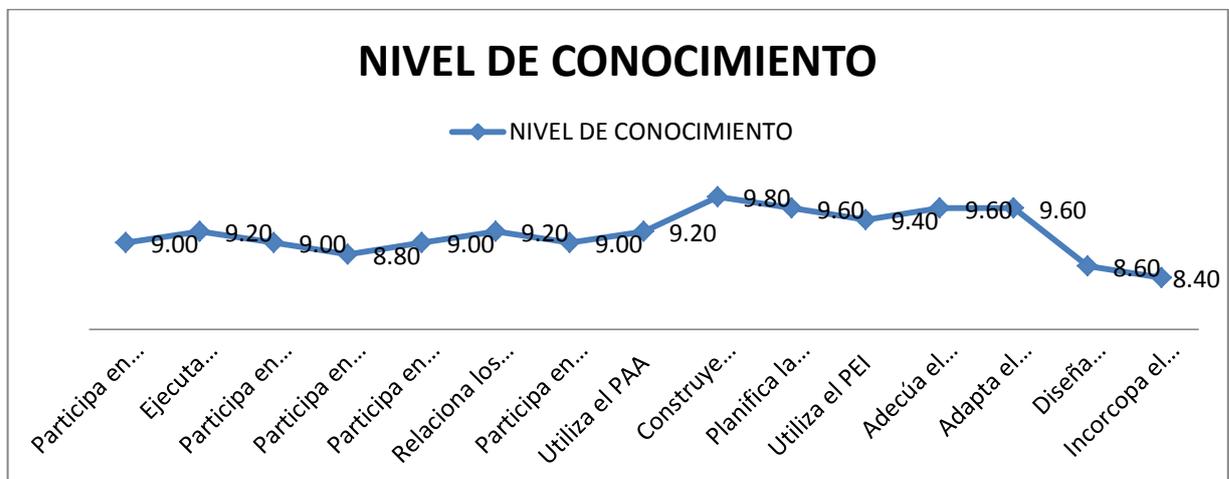


Figura 6: Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 2.15 (Incorpora en el plan anual de asignatura las necesidades educativas de la institución y su contexto) obtuvo una frecuencia de 8.40, mientras que los indicadores 2.9 (Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos), puntuación que se presenta alta con respecto al otro indicador.

Con los datos expuestos, se deduce que el docente evaluado no cuenta con un nivel de conocimiento para incorporar las necesidades educativas de la institución en el Plan anual de asignatura.

Aspectos que ocasiona que el docente no participe activamente en el mejoramiento de la Institución educativa, como se manifiesta en el Según el Ministerio de Educación, en su acuerdo número 0332 – 13, refiriéndose al Código de Convivencia en el artículo 8 de la LOEI, en las obligaciones de los estudiantes establece su deber de respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos.

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

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión se encuentra la planificación y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, según la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento del desempeño docente.

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

Dentro de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje es fundamental conocer el desempeño profesional en la planificación del proceso conociendo la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento del docente, aspectos primordiales para proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla N°7. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

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	9.40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>94.20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.42</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

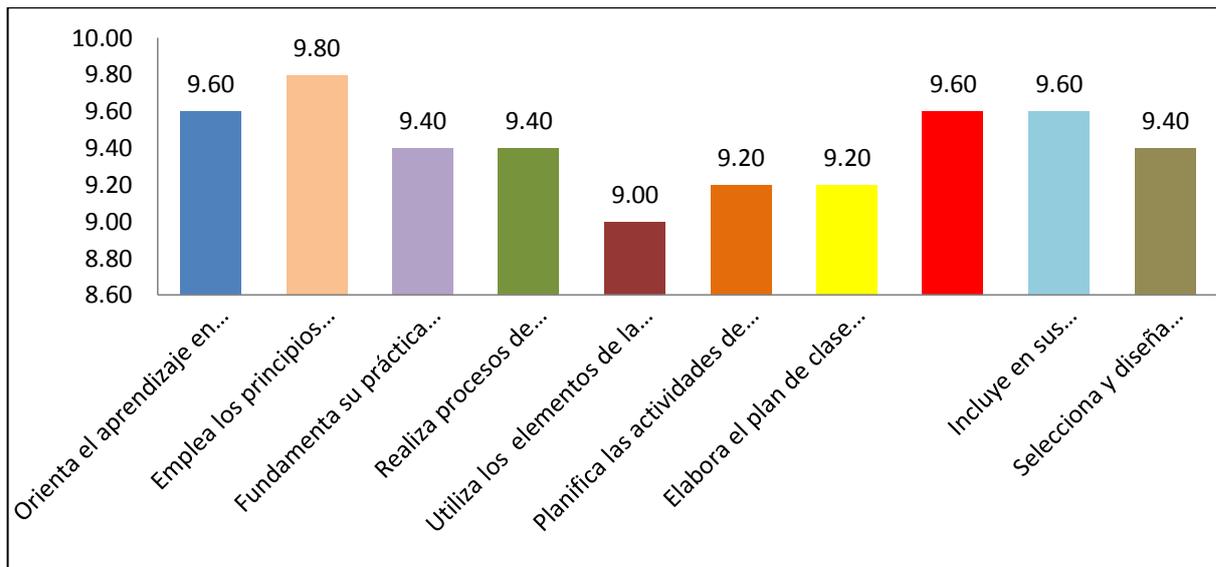


Figura N°7. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el

comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase) obtuvo una frecuencia de 9.00, mientras que el indicador 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase) logro una frecuencia de 9.8, puntuación alta con respecto al otro indicador, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe utilizar con más frecuencia los elementos de la estructura curricular al momento de planificar, pues es fundamental contar con una estructuración actual y completa, así mismo se puede decir que según los resultados obtenidos el docente está empleando la didáctica de la planificación, esto indica que el docente del centro educativo está trabajando de acorde a su planificación aunque en su estructura no cuente con todos los elementos necesarios. En cuanto a la adecuación de los estándares del Ministerio para cada área al plan de clase, dice Fernández, quien ha sido docente durante muchos años, que los estándares deben ser vistos como un mapa que guía al docente frente a los aprendizajes que espera de sus alumnos.

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

**Tabla N°8. Nivel de Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>95.80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.58</b>	<b>96%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

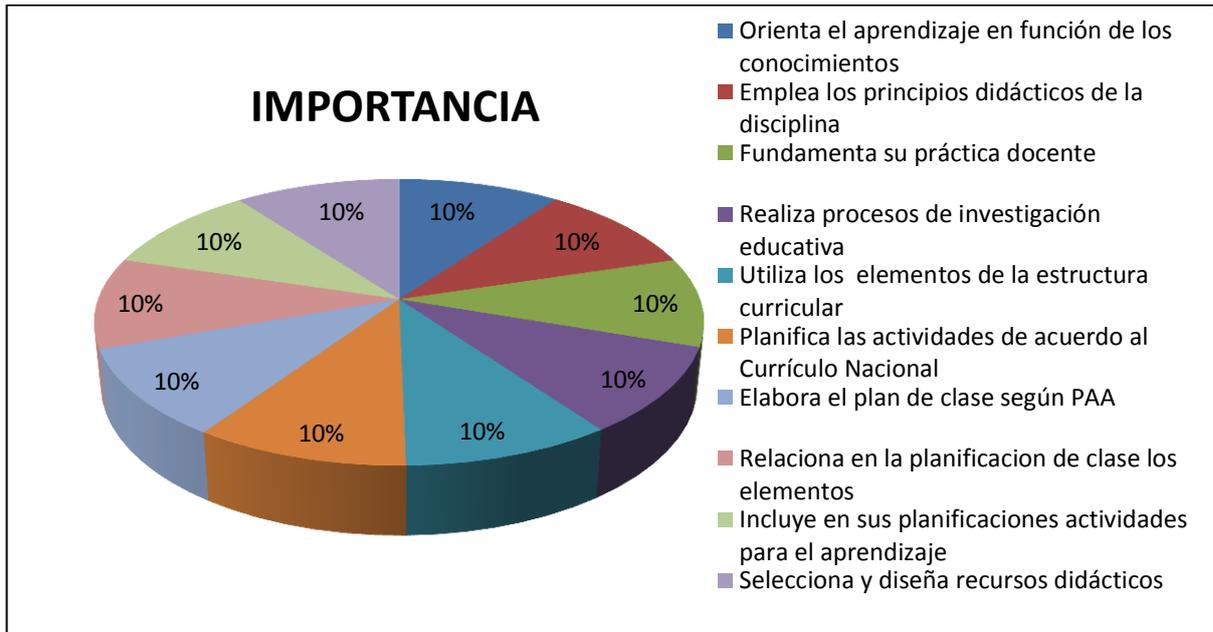


Figura N°8. Nivel de Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al Nivel de Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso, se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase) obtuvo una frecuencia de 9.20, mientras que los indicadores 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase), 3.8 (Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias, metodológicas, recursos e indicadores de evaluación) y 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño) logro una frecuencia de 9.8, puntuación que se presentan altas con respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado no le presta mucha importancia a los elementos de la estructura curricular de la clase, mientras que se considera de mucha importancia emplear los principios didácticos de la planificación y relacionarlos elementos de la planificación, por tal motivo el docente del centro evaluado, necesita tener una sociabilización sobre la estructuración de un plan de clase antes de iniciar el año escolar. Un Plan Anual de Asignatura según el ministerio de Educación del Ecuador debe abordar los fundamentos de la planificación y evaluación curricular, y es relevante en el proceso de formación de la educación.

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

Tabla N°9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9.40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>94.60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.46</b>	<b>95%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

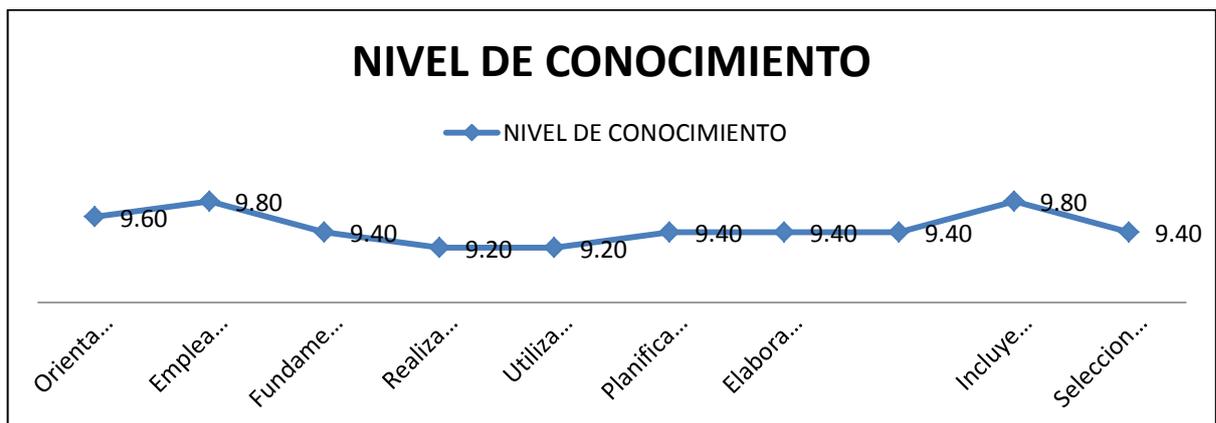


Figura N°9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente) y 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura

curricular para construir su planificación de clase) obtuvo una frecuencia de 9.20, mientras que los indicadores 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase) y 3.9 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes) logro una frecuencia de 9.8, puntuación que se presentan altas con respecto a los otros indicadores. Con los datos expuestos, se deduce que el docente evaluado debe fortalecer la práctica educativa, teniendo presente que cada actor debe conocer sobre los procesos de investigación, así mismo ante los resultados obtenidos, se puede decir que el docente incluye en su planificación la participación del estudiante, según lo mostrado se puede decir que la Evaluación al desempeño del estudiante pretende, a través de la aplicación de varios instrumentos de evaluación, medir las actitudes y aptitudes del estudiante como respuesta al proceso educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador 2014), motivo por el cual es necesario que los estudiantes cuenten con todas las herramientas para que la evaluación cumpla con todas las expectativas planteadas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

En la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se conocerá sobre la frecuencia, importancia y conocimiento desde la percepción del docente y la observación del investigador. Factores importantes para la buena marcha del desempeño docente dentro y fuera del aula.

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

**Tabla N°10. Frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.40	9.39	94%	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.80	9.61	98%	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.40	8.78	94%	
	<b>TOTAL</b>	<b>28.60</b>	<b>27.78</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

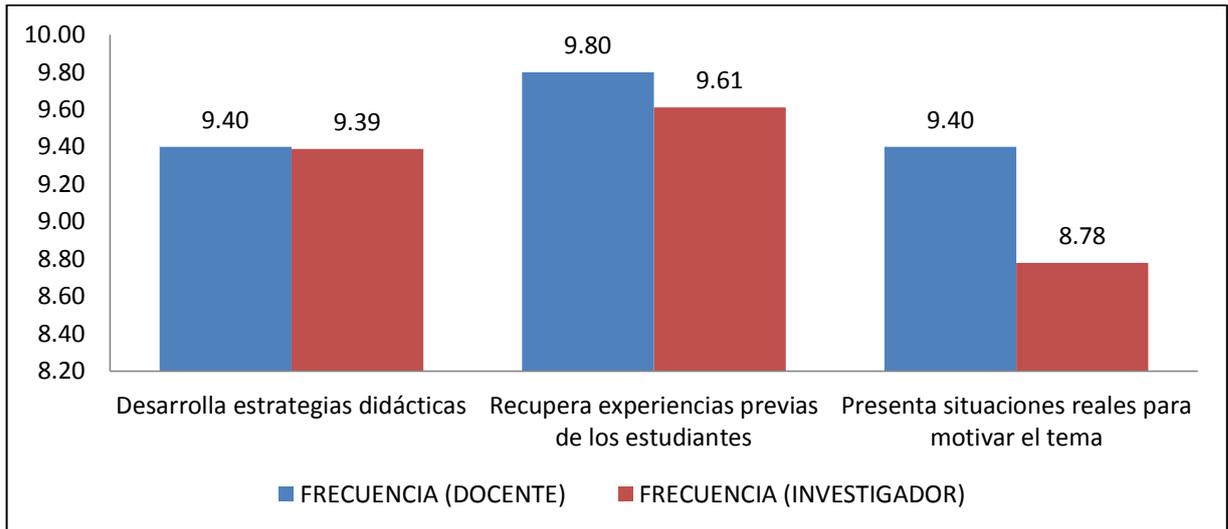


Figura N°10. Frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado y la observación del investigador en lo referente a la frecuencia del desempeño docente 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 al inicio, se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema) según la apreciación del investigador es de 8.78 y según el docente investigado es de 9.40, mientras que el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase) según la apreciación del investigador logro una frecuencia de 9.61 y según el docente investigado es de 9.80, puntuaciones que se presentan altas con respecto al otro indicador.

Frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado debe trabajar en clases con situaciones de la vida real a fin de que el estudiante comprenda mejor el tema a abordar, teniendo presente "ya no se puede admitir que el profesor continúe siendo el sabio por profesión frente al joven ignorante por definición" (Unesco 2012).

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

**Tabla N°11. Frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.40	8.78	94%	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.60	8.83	96%	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	8.61	94%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	8.72	96%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.60	8.56	96%	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.40	8.72	94%	87%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.60	8.83	96%	88%
<b>TOTAL</b>		<b>66.60</b>	<b>61.06</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.51</b>	<b>8.72</b>	<b>95%</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

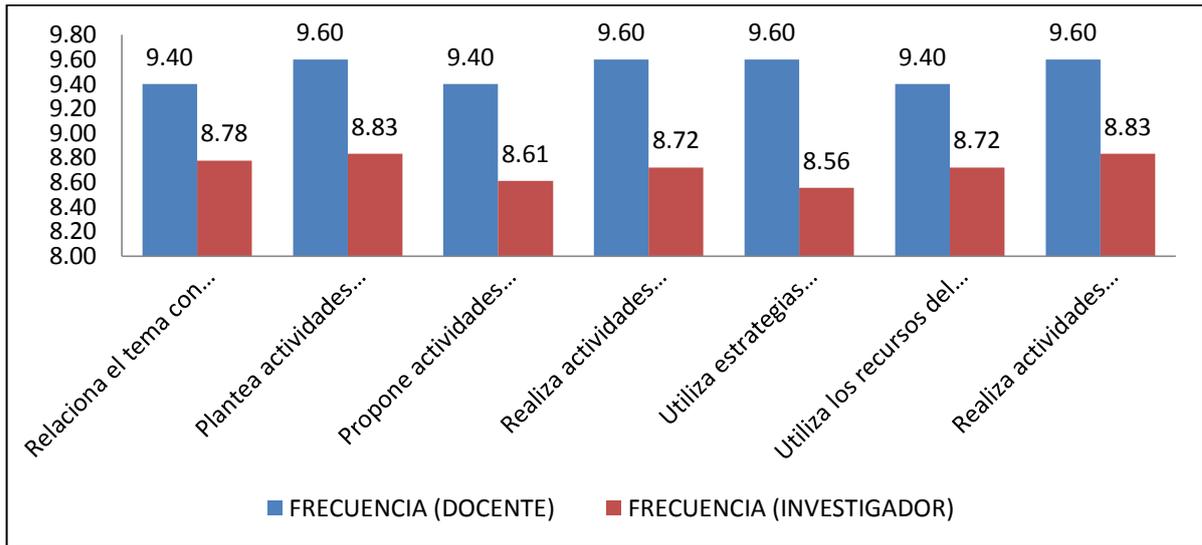


Figura N°11. Frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al nivel 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 en la etapa de desarrollo, se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula) según la apreciación del docente investigado es de 9.40 y según el investigador es de 8.61, mientras que los indicadores 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula) y 3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante) según la apreciación del docente investigado es de 9.60 y según el investigador es de 8.83, puntuación que se presentan altas con respecto a los otros indicadores. Con lo expuesto, se deduce que el docente informador y el alumno oyente tendrán que ser reemplazados por el profesor animador y por el alumno investigador (Unesco). Esto implica dejar atrás la clase tradicionalista donde el docente se mataba llenado los pizarrones, mientras que el estudiante se limitaba a escribir.

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

**Tabla N°12. Frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.40	8.11	94%	81%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.40	8.94	94%	89%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	8.17	90%	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.60	8.44	96%	84%
<b>TOTAL</b>		<b>37.40</b>	<b>33.67</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.35</b>	<b>8.42</b>	<b>94%</b>	<b>84%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

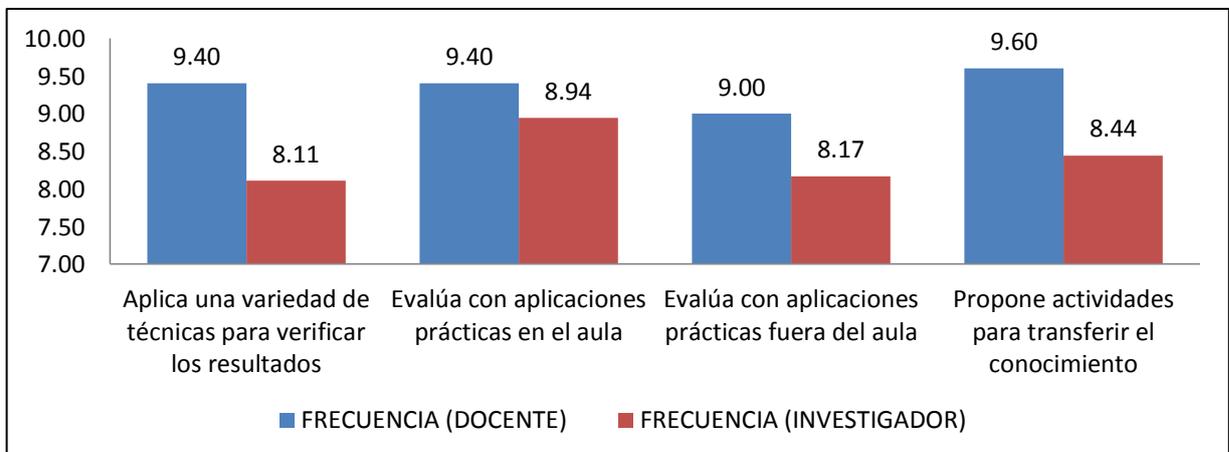


Figura N°12. Frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón".

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente a la frecuencia del desempeño docente 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, en la etapa de evaluación se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que todos los indicadores están en un nivel igual esto se debe a que el docente de la institución investigada evalúan con aplicaciones prácticas proponiendo actividades que transfieren el conocimiento a nuevos contextos.

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

**Tabla N°13. Visión Global de la Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje según el nivel de frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.53	9.26	95%	93%
3.12	DESARROLLO	9.51	8.72	95%	
3.13	EVALUACIÓN	9.35	8.42	94%	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>28.40</b>	<b>26.40</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.47</b>	<b>8.80</b>	<b>95%</b>	<b>88%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

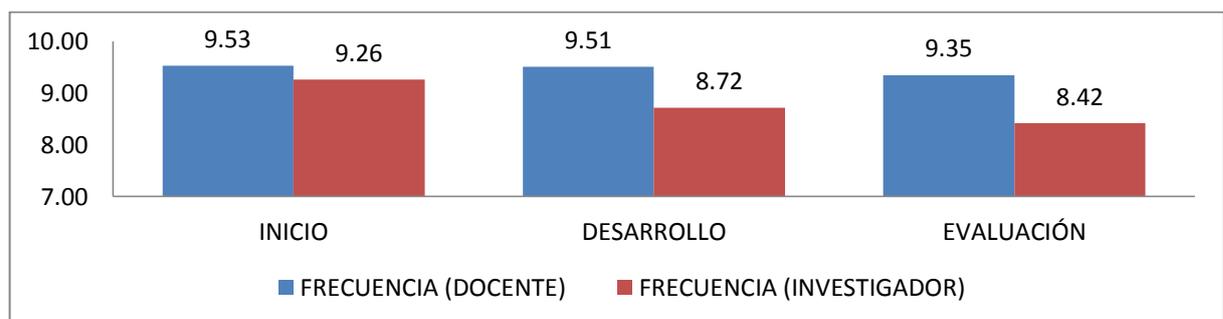


Figura N°13. Visión Global de la Frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón".

Con los datos mostrados en la Figura 13, se puede notar que existe una gran diferencia entre la visión del docente investigado y el investigador en la percepción del ámbito de la gestión del aprendizaje, especialmente en la evaluación, lo que hace notar que es imprescindible una capacitación en este ámbito.

*3.3.2.5. Niveles 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. 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>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR)</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (INVESTIGADOR)</b>
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.40	8.78	94%	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.60	8.83	96%	8%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	8.61	94%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	8.72	96%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.60	8.56	96%	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.40	8.72	94%	87%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.60	8.83	96%	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>66.60</b>	<b>61.06</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.51</b>	<b>8.72</b>	<b>95%</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"



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

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente a la Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores.

Sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula) según la apreciación del docente investigado obtuvo la importancia de 9.40 y según la apreciación del investigador obtuvo un puntaje de 8.61, mientras que el indicador 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución) según la apreciación del docente investigado es de 9.60 y según el investigador es de 8.56, puntuación que se presentan altas con respecto a los otros indicadores.

Con los datos expuestos, se deduce que el docente evaluado debe brindar una mayor importancia al proceso de evaluación como lo manifiesta Johnson (2010) que evaluar dichos resultados permite a los educadores determinar si los estudiantes lograron sus metas y objetivos del aprendizaje. Esta evaluación es en beneficio de la responsabilidad entre los maestros y escuelas como un todo.

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. 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
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>66.80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.54</b>	<b>95%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"



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

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente a la Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en el desarrollo se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.12.1 (Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes contexto), el indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula) y el indicador 3.12.6 (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes) obtuvo una importancia de 9.40, mientras que los indicadores 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución) logro una frecuencia de 9.8, puntuación que se presentan altas con respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que el docente previo los resultados de aprendizaje, en cada una de las carreras deberán hacer una revisión de su diseño curricular, Andrade (2013).

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>37.20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.30</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

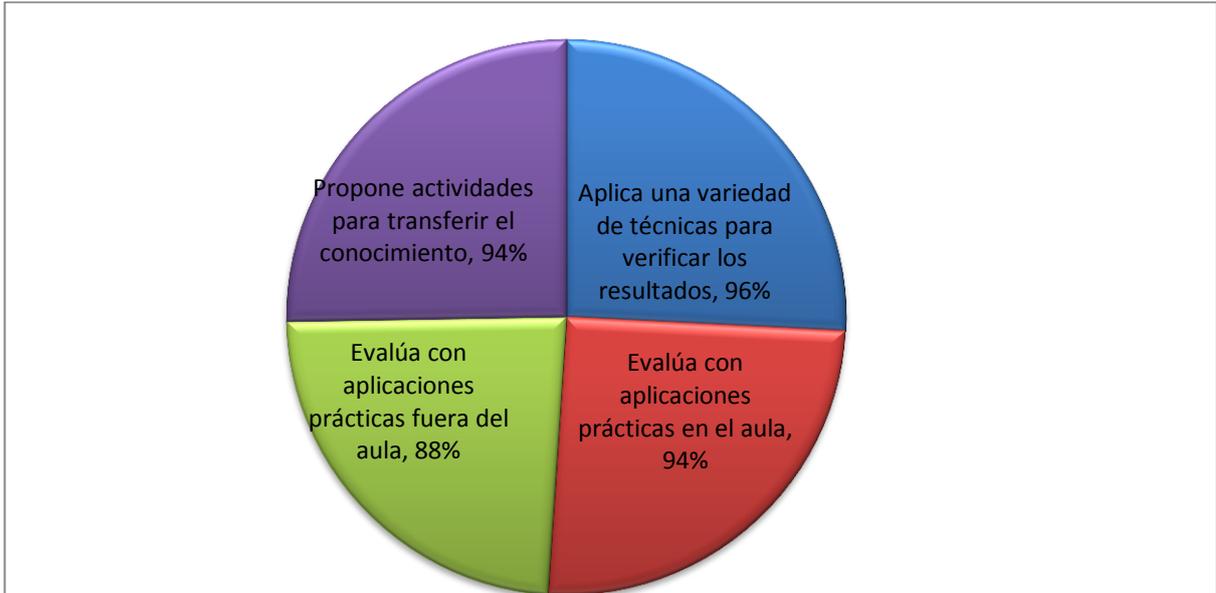


Figura N°16. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente a la Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Evaluación se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) obtuvo una frecuencia de 8.80, mientras que el indicador 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje) logro una frecuencia de 9.60, puntuación que se presentan altas con respecto a los otros indicadores, frente a lo expuesto, se deduce que con las pruebas se aplican cuestionarios de contexto para evaluar los factores intraescolares y extraescolares que inciden en el aprendizaje de los estudiantes; la aplicación se ejecuta a través de un cronograma previamente establecido requisitos importantes para el mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

Refiriéndose a la evaluación Johnson (2010) manifiesta que los resultados del aprendizaje son los productos medibles. Los educadores deben desarrollar e implementar medios confiables para medir el desempeño de los estudiantes en el aprendizaje.

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

**Tabla N°17. Visión Global de la 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	9.53	95%
3.12	DESARROLLO	9.54	95%
3.13	EVALUACIÓN	9.30	93%
	<b>TOTAL</b>	<b>28.38</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.46</b>	<b>95%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

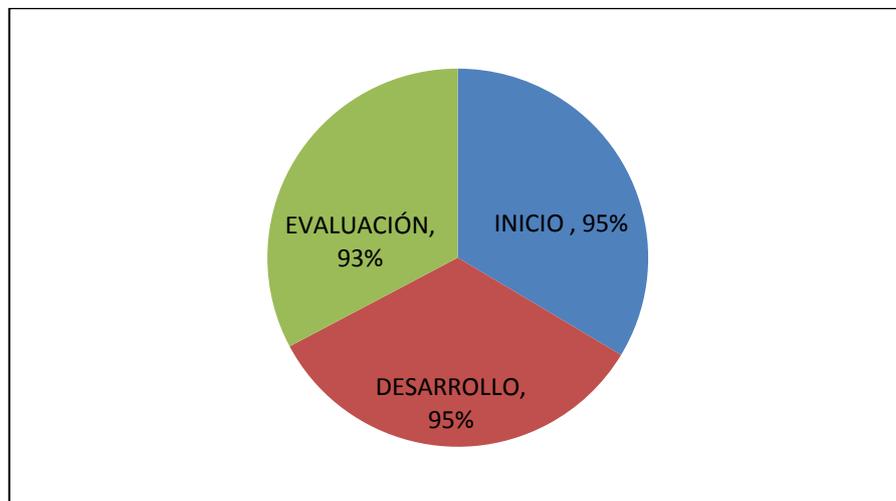


Figura N°17. Visión Global de la Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación  
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Con los datos mostrados en la Figura 17, se puede notar los expresados en están en promedio equitativo, en inicio, desarrollo y evaluación. Lo que indica que el docente de la unidad educativa encuestado no da la importancia debida al ámbito del aprendizaje, en el aspecto de evaluación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>28.60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.53</b>	<b>95%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

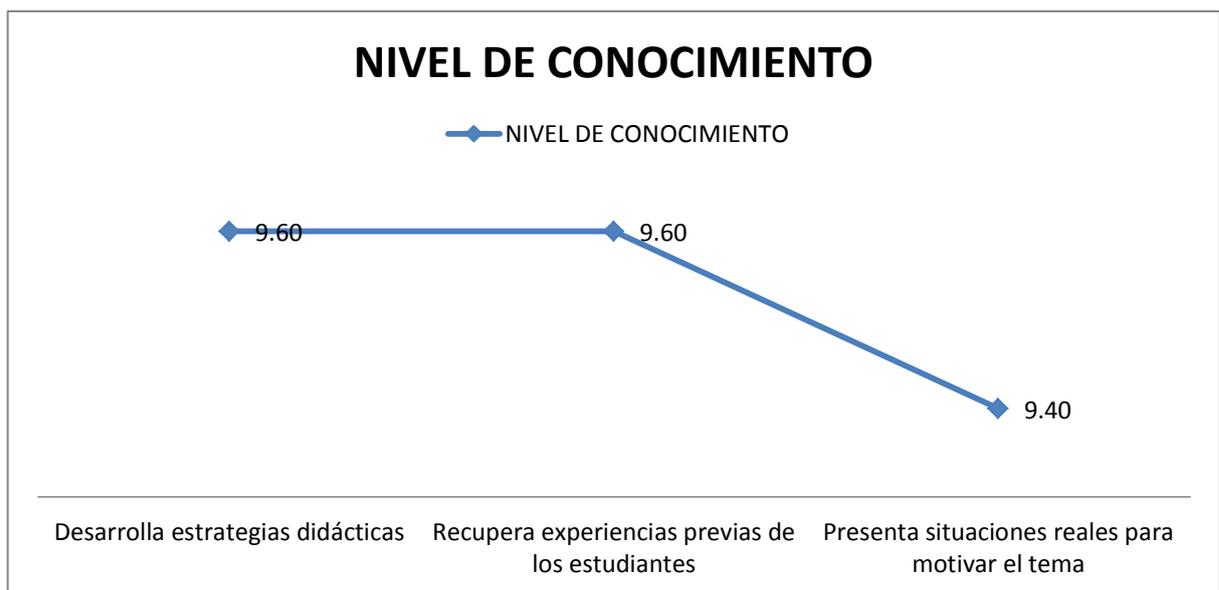


Figura N°18. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. se muestra satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante el ítem 3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema) tiene un porcentaje de 94%, porcentaje que difiere con los otros ítems, lo permite notar que el docente no incentiva a los alumnos aplicar historias reales en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Haciendo referencia a lo indicado Soubal (2008) manifiesta que la gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve, o sea la vida.

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

**Tabla N°19. Nivel de Conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción 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	9.40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>66.80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.54</b>	<b>95%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

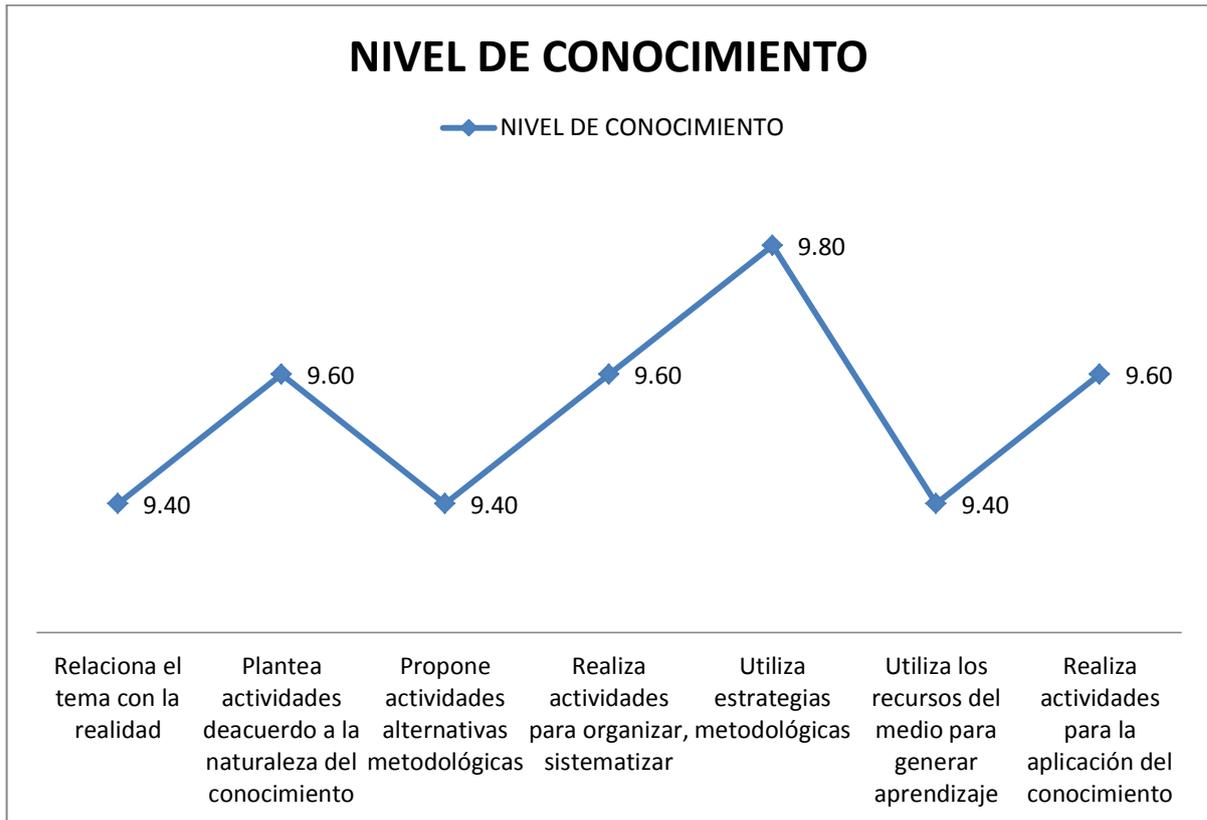


Figura N°19. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores con un nivel estándar.

No obstante los ítems 3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad) 3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas) y 3.12.6 (utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) tienen un porcentaje del 94%, el mismo que difiere de los otros ítems. Esto indica que el docente no está utilizando como estrategias metodológicas los recursos del medio, por lo que se puede manifestar que es necesario implantar en el alumno la utilización del medio ambiente para su proceso de enseñanza aprendizaje.

Según la UNESCO se dice que "Ya no se puede admitir que el profesor continúe siendo el sabio por profesión frente al joven ignorante por definición, el profesor informador y el alumno oyente tendrán que ser reemplazados por el profesor animador y por el alumno investigador".

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

Tabla N° 20. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>37.20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.30</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

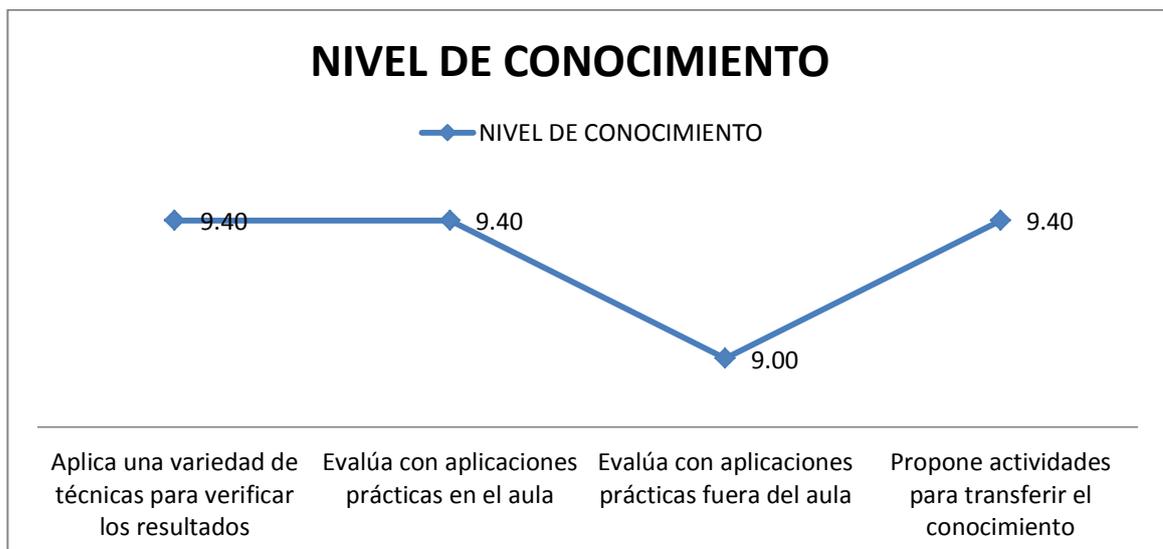


Figura N° 20. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores con un nivel estándar No obstante el ítem 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) tiene un porcentaje de 90%, resultado que difiere con los otros ítems, lo que permite deducir nuevamente que el docente no está utilizando instrumentos del ambiente para las clases impartidas. Para Soubal (2008) La gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente con el medio externo.

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

**Tabla N° 21. Visión Global del Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción 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	9.40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9.00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>27.80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.27</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

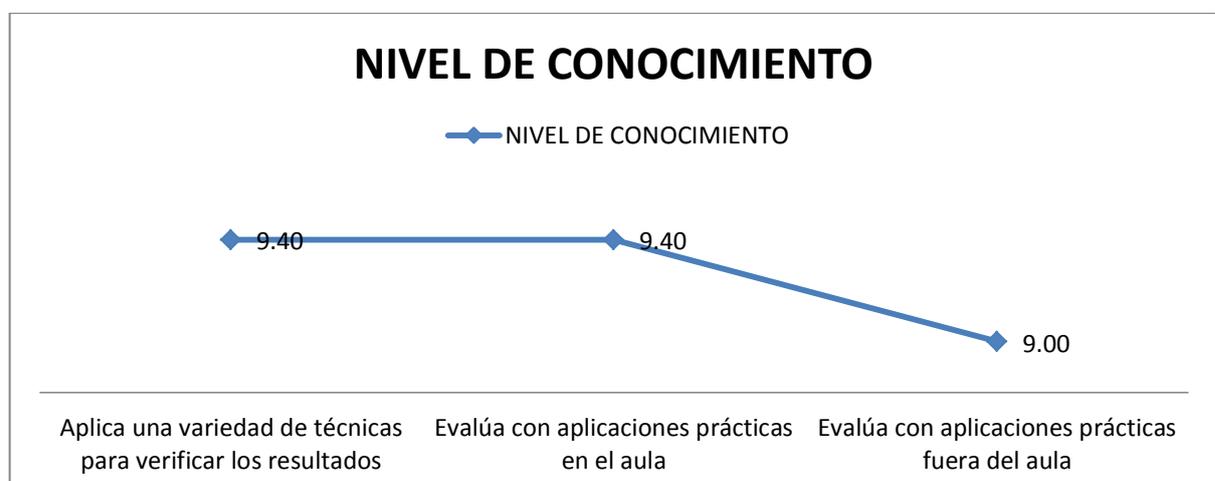


Figura N° 21. Visión Global de nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Después de los datos obtenidos en la visión global del nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Se puede notar que el Item 3.13 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), tienen un porcentaje de 90%, lo que indica que el docente no está capacitado al 100% en evaluaciones fuera del aula.

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

Tabla N° 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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	9.53	9.53	9.53
Desarrollo	9.51	9.54	9.54
Evaluación	9.35	9.30	9.30

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

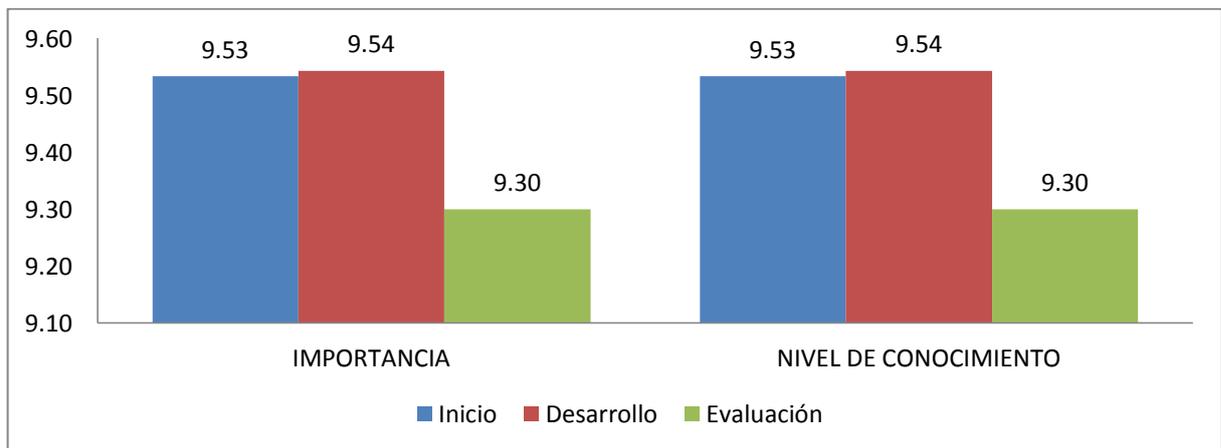


Figura N° 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

El proceso de enseñanza aprendizaje, en la ejecución implica participar de forma dinámica y constante, interactuando con las situaciones de aprendizaje tanto en el inicio, desarrollo y evaluación del mismo sin dejar de lado los objetivos de la enseñanza y las competencias a lograr.

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

Dentro del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación se analizará el desempeño profesional desde la percepción del docente y la observación del investigador, según la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.20	8.78	92%	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.40	8.17	94%	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.00	8.00	80%	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.80	8.50	88%	85%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.40	8.67	94%	87%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.60	8.89	96%	89%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.40	8.83	94%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.60	9.17	96%	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.60	8.94	96%	89%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.60	8.89	96%	89%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.60	8.33	86%	83%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.20	8.33	92%	83%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	9.00	98%	90%
<b>TOTAL</b>		<b>120.20</b>	<b>112.50</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.25</b>	<b>8.65</b>	<b>92%</b>	<b>87%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

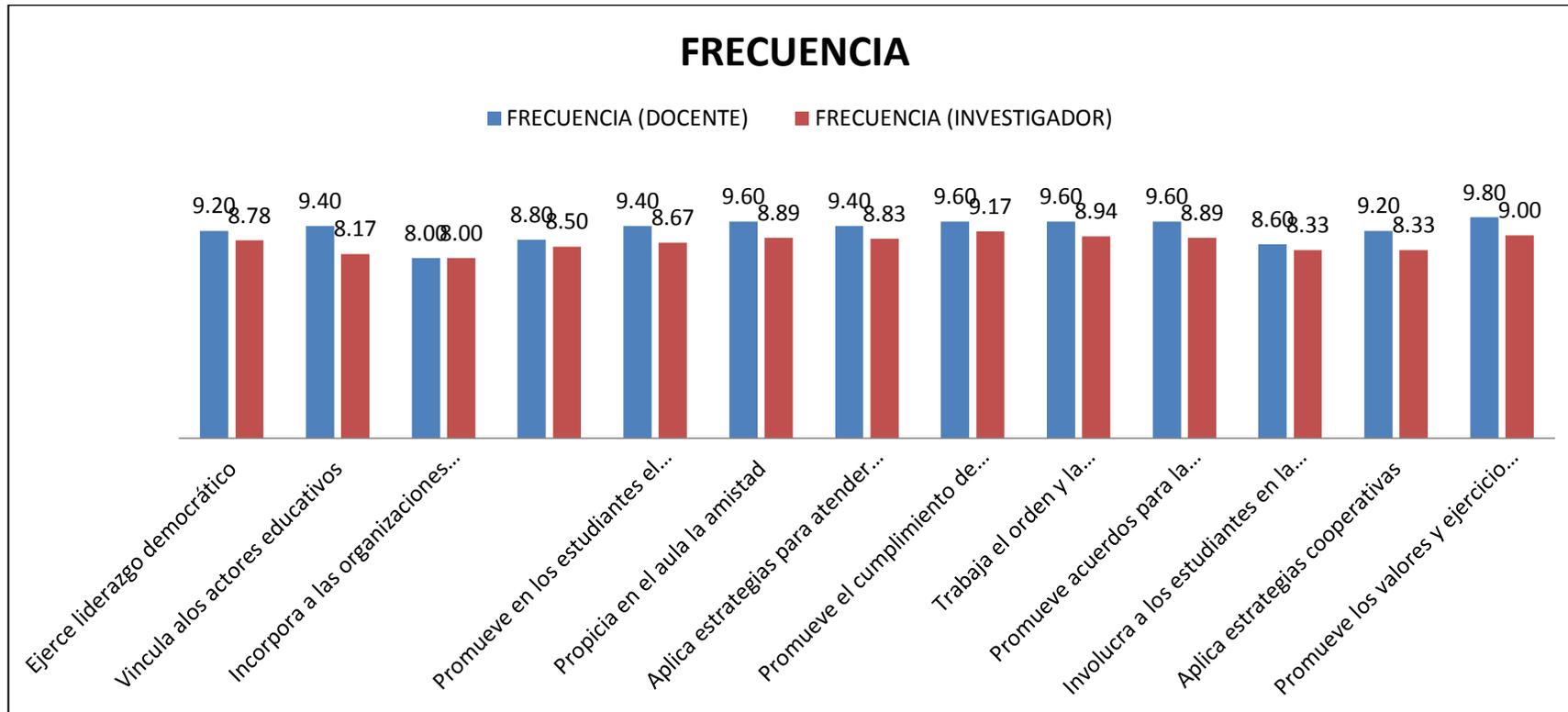


Figura N°23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.  
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Según los datos obtenidos de los docentes encuestados, se llega a la conclusión de que en el centro investigado, el ámbito de la planificación en su desempeño docente no es tan importante para el docente en algunos aspectos como: participación en el diseño de instrumentos del POA, Participación en el plan de gestión de riesgos, Plan anual de asignatura, Proyectos con fines educativos y Plan anual de Asignatura. Según se manifiesta en documentación de la página del Ministerio de Educación del Ecuador.

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

Tabla N°24. 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
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9.00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.60	96%
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	9.20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10.00	100%
<b>TOTAL</b>		<b>122.20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.40</b>	<b>94%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"



Figura N°24. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.  
 Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Según los datos obtenidos de los docentes encuestados, se llega a la conclusión de que en el centro investigado, el ámbito de la planificación en su desempeño docente no es tan importante para el docente en algunos aspectos como: participación en el diseño de instrumentos del POA, Participación en el plan de gestión de riesgos, Plan anual de asignatura, Proyectos con fines educativos y Plan anual de Asignatura. Según se manifiesta en documentación de la página del Ministerio de Educación del Ecuador.

### 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9.40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8.80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>120.80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.29</b>	<b>93%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

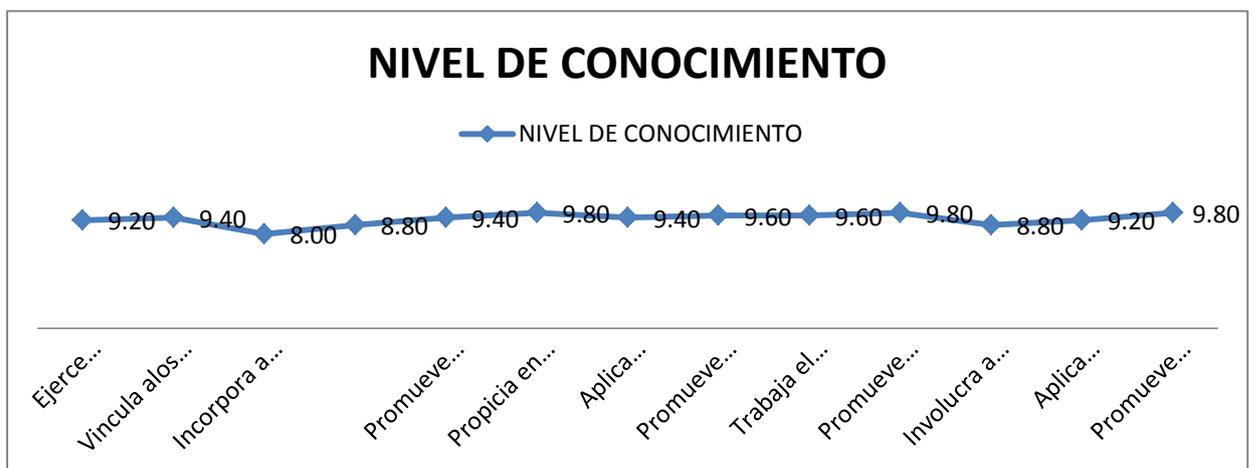


Figura N°25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado en lo referente al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se muestran satisfactorio en cada uno de los indicadores con un nivel estándar. No obstante los ítems 4,6 (Propicia en el aula la amistad), 4.10 (Promueve acuerdos para la convivencia armónica) y 4.13 (Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos) tienen un porcentaje del 98%, el en cambio el ítem 4.3. (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) mismo que difiere de los otros ítems. Esto indica que el docente no está bien capacitado en este campo.

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

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

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	9.53	9.26
	Desarrollo	9.51	8.72
	Evaluación	9.35	8.42
	Visión Global	9.47	8.80
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9.25	8.65

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

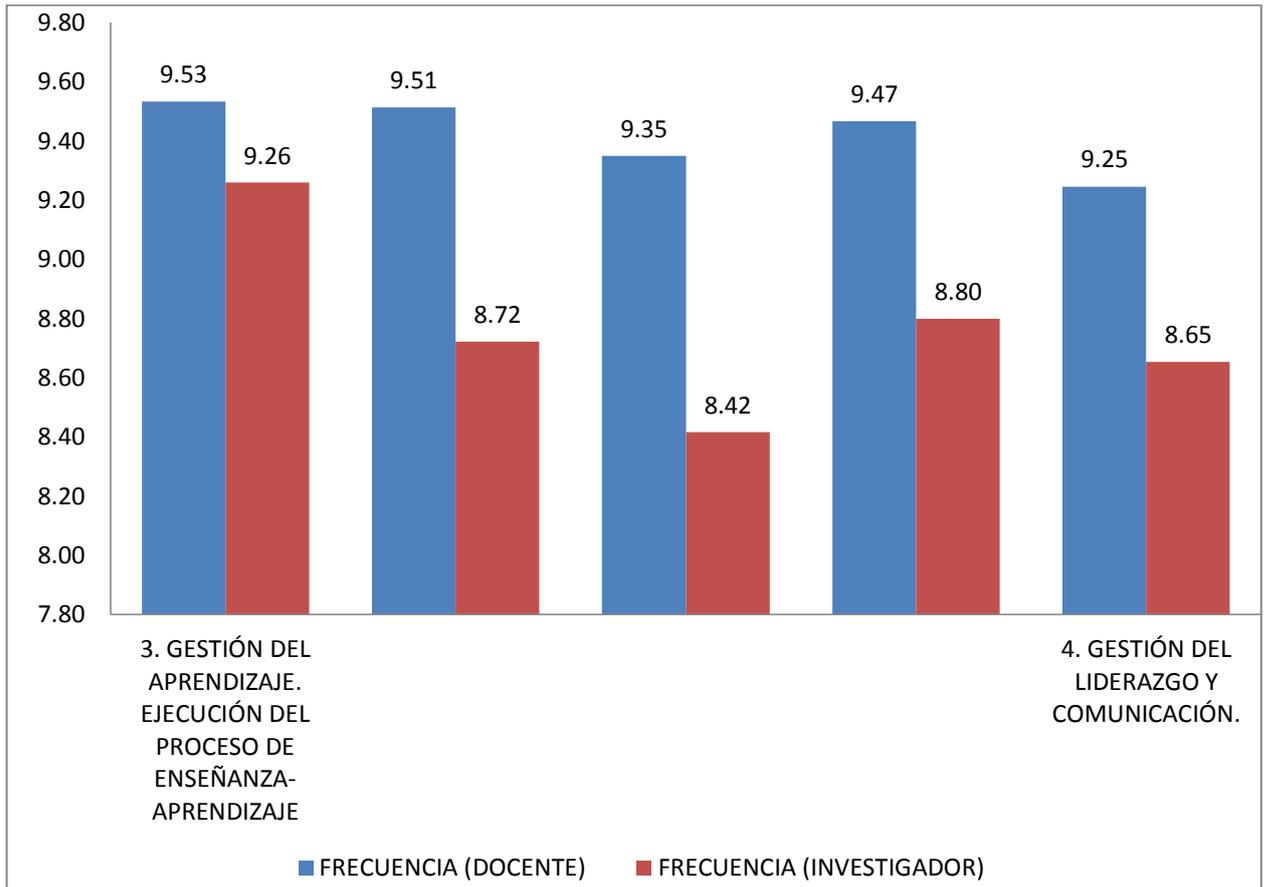


Figura N°26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Después del análisis realizado de los instrumentos utilizados en la investigación realizada sobre el desempeño docente en la Unidad Educativa, se puede decir que la apreciación entre el cuestionario que el investigador realizó y la autoevaluación que el docente llenó son diferentes en su apreciación, principalmente en el ámbito de liderazgo y comunicación, pues el docente del Centro no acepta que ejerce un liderazgo autoritario, en otro punto que difieren también es en el aplicar variedad de técnicas para verificar los resultados de aprendizaje.

Esto permite notar también que tanto la apreciación del investigador como del docente concuerdan en que promueven el cumplimiento de todas las actividades en el aula.

Por lo expuesto se puede decir que el registro de observación y el cuestionario de autoevaluación si bien son similares en los ámbitos de gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación, difieren bastante en la apreciación de cada sujeto.

### 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.	9.35	9.40	9.05
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9.20	9.35	9.16
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.42	9.58	9.46
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.47	9.46	9.27
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.25	9.40	9.29

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

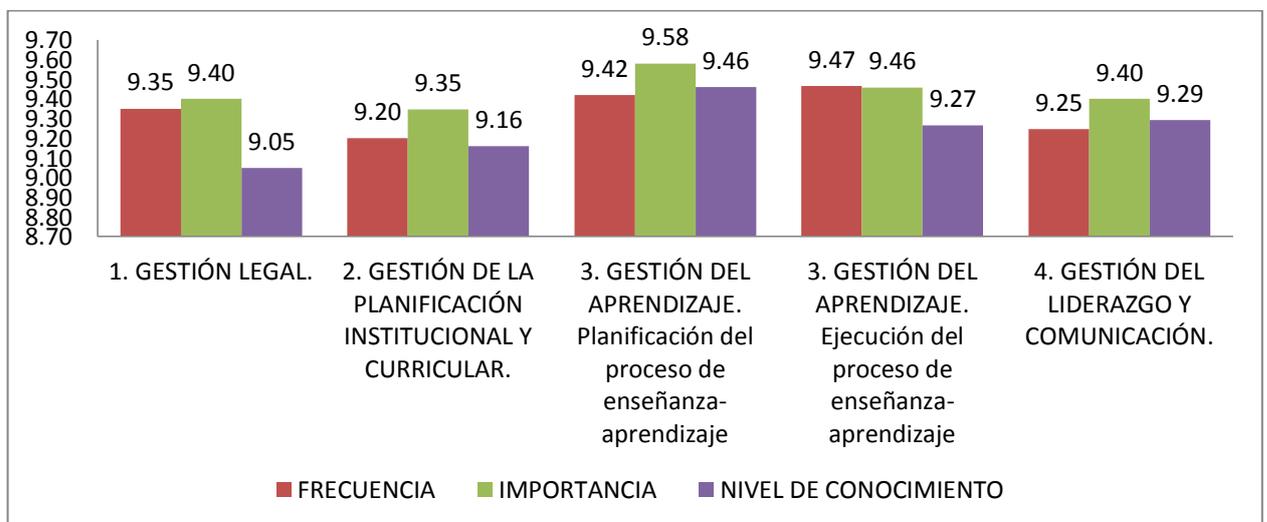


Figura N°27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Unidad Educativa de EGB "Sagrado Corazón"

Según el análisis global de la investigación realizada, en los ámbitos de gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, gestión del

liderazgo y comunicación, se deduce que: de todos los ámbitos investigados, el docente de la Unidad Educativa posee un nivel de conocimiento en gestión legal, poco satisfactorio, como lo muestra en la tabla número 27 en el ítem de gestión legal, nivel de conocimiento 9,05 lo cual difiere bastante de los otros ítems. Por lo expuesto se puede concluir que es primordial que las autoridades de la Institución Educativa, planifiquen de manera urgente una planificación en el ámbito legal solicitando a las autoridades a nivel nacional una capacitación sobre la Ley Orgánica de Educación Intercultural Ecuatoriana. La misma que entro en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial. Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, a los once días del mes de enero de dos mil once.

## CONCLUSIONES

Después de realizado el análisis e interpretación de resultados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Sagrado Corazón, en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, no identifican claramente los reglamentos legales de la Educación a Nivel Nacional esto se debe principalmente a la falta de capacitación por parte del Ministerio de Educación en el ámbito legal.
- Los docentes planifican cumpliendo los requerimientos Institucionales y curriculares esto permite que el establecimiento cuente con la documentación necesaria para el inicio del año escolar, no obstante no incorpora en el plan anual de asignatura las necesidades educativas de la institución y contexto.
- En la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, no se orienta la enseñanza en función de los conocimientos científicos del área que enseña, sin permitir que se propongan actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula, además carece de variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje, por lo tanto en la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje no se aplica prácticas fuera del aula.
- El docente no ejerce un liderazgo democrático ni genera altas expectativas en el aula, no permite la vinculación de los actores educativos a través de proyectos de aula para contribuir a la solución de problemas en la comunidad, además de no incorporar a las organizaciones en la ejecución de proyectos.

## RECOMENDACIONES

Por parte del investigador se recomienda al centro Educativo

- Realizar una capacitación en el ámbito Legal a los docentes del Centro Educativo con personal capacitado y entregar por parte de la Institución el Plan Decenal y el reglamento de la Ley Orgánica de Educación para sociabilizarla entre los docentes.
- Seguir planificando de acuerdo a los lineamientos a nivel Nacional, pues esto permitirá que la Institución Educativa este bien organizada e incorporar en el nuevo año lectivo en el plan anual de asignatura las necesidades educativas de la institución y comunidad.
- Solicitar a las autoridades de la institución una capacitación en las estrategias para evaluar, realizar comisiones de docentes, para planificar proyectos que vayan en beneficio del estudiantado de la Institución Educativa, proponiendo alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes y poder aplicarlas dentro y fuera del aula.
- Realizar capacitaciones con expertos en liderazgo democrático educativo, que sean ejemplo para la colectividad, además de organizar talleres para los docentes referentes al tema, que permitan el intercambio de experiencias innovadoras incorporando a las organizaciones en la ejecución de proyectos y de esta manera contribuir a la solución de problemas en la comunidad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Achinelli, G (1998). *II Seminario Internacional de Innovaciones Educativas. Revista latinoamericana de Innovaciones Educativas.*
- Aguerrondo, I. (1996). *La escuela como organización inteligente.* Editorial Troquel. 1era Edición. Argentina.
- Álvarez, M. (2006). *Educación y familia.* Madrid.
- Andrade, H. (2001): *Pensamiento sistémico,* Andrade, Ediciones Universidad Industrial de Santander.
- Antúnez, S. (2004). *Organización Escolar y Acción Directa.* México, 1ª Edición
- Aranda, I. (2009). *Las Necesidades educativas especiales. Le Relación escuela-familia-comunidad. Recuperado de:*<http://www.eumed.net/rev/ced/07/ias.htm>.
- Barreda, H. *Planeamiento Estratégico en Educación. TIC's en Educación.* Arequipa, Perú. Edit. Proyecto Universidad Virtual UNSA 2005.Pags 247 a 269.
- Bass, B. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact.* Mahwah, N.J.:Erlbaum. USA.
- Bass, B. y Avolio, J. (1990). *Transformational leadership development.* Consulting Psychologist Press. Palo Alto, C.A. USA.
- Bazarra, L. (2007). *Profesores alumnos familias 7 pasos para un nuevo modelo de escuela.* Ediciones Narcea. Madrid.
- Becerril, R. (2005). *Comprender la práctica docente.* Barcelona. Segunda Edición.
- Bedoya, T. (2000). *Las relaciones humanas y la motivación.* Universidad de los Andes.
- Botero, C. (2009). *Cinco tendencias de la gestión educativa.* Colombia. Editorial EDITA.
- Cámara, E. (2009). *La relación profesor-alumno en el aula.* EntreEducadores.
- Cardoso, L. (1994). *Reingeniería de Procesos.* Ponencia nº 6. III Encuentro de Gestión de las Administraciones Públicas en Aragón.
- Carrasco, D. S. (2002). *Gestión Educativa y Calidad de la formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA.* Tesis de Maestría en Educación. Lima – Perú.
- Casanova, M (1999). *Evaluación del desempeño docente.* Recuperado de: [http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H\\_Recursos/h\\_1\\_Psicol\\_Educacion/h\\_1.4.Eval\\_desemp\\_docente/3.Anteced\\_eval\\_desemp.pdf](http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H_Recursos/h_1_Psicol_Educacion/h_1.4.Eval_desemp_docente/3.Anteced_eval_desemp.pdf).
- Chinini, V. (2011). *Planificación Estratégica Educativa.* Loja.

- Comellas, M. (2011). *Educación en la Comunidad y en la familia*. Ediciones Valencianes. Valencia.
- Correa, A. (2012). *La Gestión Educativa un nuevo paradigma*
- Chiavenato, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. 5ª Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc. Graw-Hill. México
- Cuenca, R (2010) Buen Desempeño Docente. Recuperado de:  
<http://buenadocencia.blogspot.com/2010/06/que-es-buen-desempeno-docente>.
- Diario el comercio (2009) Recuperado de:  
[http://educacion.elcomercio.com/nv\\_imagenes/secciones/educacion/revista205/P4.pdf](http://educacion.elcomercio.com/nv_imagenes/secciones/educacion/revista205/P4.pdf)
- Elmore, R. (2010). *Mejorando la Escuela desde la sala de clases*. Chile. Editorial Fundación Chile.
- Estrada, (2009). *El desempeño docente*. Universidad de Carabobo Recuperado de:  
[https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA\\_DEL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf).
- Feldfeber, M. (2008). *Políticas educativas y trabajo docente*. Buenos Aires. 1ª Edición.
- Fernandez, M. (2005). *Metodología de Gestión de Centros Educativos*. Editorial Ideas propias. Primera edición. España.
- Fuchs, C. (1997) *Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño*. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- Gairín, J. (1999). *La Organización escolar: contexto y texto de actuación*. Editorial La Muralla. Madrid. 1º edición.
- García, V. (1987). *Organización y Gobierno de Centros Educativos*. Ediciones Rialp. Madrid.
- Garreta, J. (2007). *La relación familia – escuela*. Ediciones de la Universidad de Lleida.
- Hax, A. (1997). *Estrategias para el liderazgo Competitivo*. Editorial Prentice Hall. España
- Imbernón, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona. Editorial Grao. Séptima edición.
- Johnson, T. (2010). *Gestión del conocimiento en el ámbito educativo*.
- Lewin, K. Lippitt, R. y White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally
- Libedinsky, M. (2011). *Especialización Superior en TIC y Educación*. Buenos Aires.

- Likert, R. (1961). *Desarrollo organizacional e inteligencia emocional*. Recuperado de: <http://www.theodivstitute.org/joomla/que-dicen-los-expertos-en-empresas-y-do/10-autores/164-likert-rencis.html>.
- Mallebrera, C.E. (2000). *Reflexiones sobre la calidad educativa y formación del profesorado*. Revista de enfermería. N° 11.
- Martiña, R. (2003). *Escuela y familia. Una alianza necesaria*. Argentina.
- Ministerio de Educación de Chile (2013). *Modelo de calidad de la gestión escolar*. Chile.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2007). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*.
- Ministerio de Educación ( MEN 2012)
- Mintzberg, H. (1997). *El proceso estratégico*. México. Edición en español Prentice Hall.
- Molina, K. M. F. (2011). *Gestión Educativa*. Tegucigalpa.
- Morales, J. (1996). *Estructura de grupo y liderazgo*. Barcelona. Plural ediciones.
- Montanero, M., Mateos, V.L., Gómez, V. y Alejo, R. (2006). *Orientaciones para la elaboración del Plan Docente de una Asignatura*. Badajoz: Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones.
- Pianta, R. C. (1994). Patterns of relationships between children and kindergarten.
- Polo, A. (2012). *Características de la gestión escolar. Exposición*. México. Recuperado de: <http://www.ulsac.edu.mx/Downforms/posgrados/gestion.pdf>
- Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño*. Quito. 1ª Edición.
- Rosas, P. (2004). *Modelos de gestión educativa*. Recuperado de: <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Roser, B. (1995). *Estrategia y recursos didácticos en la escuela rural*. Editorial GRAO. Primera edición. Barcelona.
- Salazar, U. (2013). *Liderazgo y Autoridad en la Escuela*. Reice Vol. 4.
- Sánchez, M. (2007). *Personalidad, motivación y eficacia*.
- Sinéctica (2009). *Revista Electrónica de Educación*. Recuperado de: [http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Educacion\\_y\\_tecnologia](http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Sinectica/Educacion_y_tecnologia).
- Soriano, E. (2009). *La formación para el desarrollo de una sociedad intercultural*.
- Soubal, S. (2008). *La gestión del aprendizaje*. Editorial Lodel. Madrid.
- Sverdllick, I. (2006). *Apuntes para debatir sobre la Gestión Escolar en clave política. Una mirada por la situación en Argentina*. REICE. Revista Electrónica

Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, año/vol. 4, número monográfico. Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar. Madrid, España.

- Tedesco, J.(1998). *Desafíos de las reformas educativas en America Latina*. Recuperado de:  
<http://www.oei.es/de/gb.htm> I Seminario Taller sobre Perfil del Docente
- Timperley, H. (2008). *Teacher professional learning and development: Educational practice series – 18*. París: International Academy of Education & International Bureau of Education, UNESCO.
- Vaillant, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docente*. Madrid. Ediciones Narcea.
- Valdés, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente*. Cuba
- Valdivia, (2002). *Estudios pedagógicos versión On-line* ISSN 0718-0705. Estud. pedagóg. n.28 Valdivia 2002.
- Velasco. E (2004). Recuperado de:  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/referencias%20bibliograficas.html>
- Viteri, T. (2014). *Diseño de Políticas Educativas*. Recuperado de:  
<http://es.slideshare.net/telmoviteri/diseo-de-politicas-educativas-1612982>
- Vivar, E. (2011). *Gestión para la buena dirección*. Red maestros de maestros. Recuperado de:  
[http://www.rmm.cl/index\\_sub.php?id\\_contenido=19863&id\\_seccion=5884&id\\_portal=709](http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_contenido=19863&id_seccion=5884&id_portal=709)

## PROPUESTA

**ÁMBITO: GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN**

**PROBLEMA IDENTIFICADO:**

En la Unidad Educativa Particular Bilingüe Sagrado Corazón, según las observaciones realizadas a los docente investigados, se identificó que en el aula de clase no se ejerce un liderazgo democrático, ni se genera altas expectativas en el aula, por lo que la clase se vuelve autoritarista, presionada, estresante. Motivo por el cual los estudiantes no desarrollan sus destrezas de forma óptima, afectando en su desempeño educativo, social e existencial. Un verdadero líder educativo debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias; tener las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

Aspectos que no se observaron en los docentes de la Institución Educativa investigada, si bien es cierto el docente promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula, la manera como lo hacen no es la más óptima, el estudiante de la institución siente que no puede expresar sus opiniones, que no puede aportar de manera constructiva en el bienestar de la institución, se siente excluido del quehacer educativo. Es por este motivo que se pensó en indagar más a fondo el motivo por el que el docente no está ejerciendo un liderazgo democrático.

**NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:**

**“Liderazgo democrático en el aula, más que un requisito una necesidad”**

**OBJETIVOS:**

**General:**

Promover en el Docente de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Sagrado Corazón un liderazgo democrático que genere altas expectativas en el aula.

**Objetivos específicos:**

- Identificar el perfil más idóneo para un líder democrático educativo
- Buscar mecanismos para la aplicación de un Liderazgo Democrático Educativo en el aula.
- Concientizar en el Docente de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Sagrado Corazón” sobre la importancia de ser un Líder democrático educativo.

<b>ACTIVIDADES:</b>	<b>PROCEDIMIENTO:</b>	<b>RECURSOS:</b>	<b>EVALUACIÓN:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sociabilizar con expertos en el tema, con el fin de identificar el perfil más idóneo para un líder democrático</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se realiza una mesa redonda con expertos en liderazgo y educación con el fin de llegar a un consenso para identificar el perfil más idóneo para un líder democrático educativo. Llegando a la conclusión de que debe poseer el siguiente perfil:  <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Ser objetivo y justo</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Internet, expertos en el tema, material bibliográfico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utiliza el perfil de líder democrático educativo.</li> </ul>

<p>educativo.</p> <p>➤ Promover capacitaciones sobre Liderazgo Democrático educativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Hábil en relaciones sociales</li> <li>✚ Hábil en negociación</li> <li>✚ Capacidad de comunicación y escucha</li> <li>✚ Conocimiento profundo del proceso de enseñanza - aprendizaje.</li> </ul> <p>➤ Para que exista una capacitación profesional es necesario expertos calificados en temas de Liderazgo que además conozcan sobre las necesidades y expectativas del docente, para lo cual se contactó con personal que cumpla con el perfil requerido, para que imparta las capacitaciones a los Docentes del Centro Educativo, llegando a la siguiente planificación:</p> <p>Fecha: Lunes 26 de Agosto del 2014  Tema: Liderazgo en el Aula</p> <p>Fecha: Martes 27 de Agosto del 2014  Tema: Importancia del Liderazgo democrático educativo</p> <p>Fecha: Miércoles 28 de Agosto del 2014  Tema: La nueva educación en el Ecuador desde un enfoque de Liderazgo</p> <p>Fechas: Jueves 29 de Agosto del 2014</p>	<p>➤ Expertos en Liderazgo, PC, retroproyector, material bibliográfico</p>	<p>➤ Ejecuta el conocimiento adquirido en beneficios del proceso enseñanza aprendizaje</p>
---	--	--	--

<p>➤ Realizar una presentación en diapositivas que contengan anécdotas de vida de expertos en temas de Liderazgo democrático en el aula a nivel del mundo.</p> <p>➤ Diseñar un taller para los docentes referentes al tema, que permitan el intercambio de experiencias innovadoras.</p>	<p>Tema: Liderazgo en el docente de ayer y hoy.</p> <p>➤ Con la ayuda de los expertos y con la experiencia del investigador del desempeño docente, se realiza una presentación en diapositivas con el fin de concientizar al docente del centro educativo, sobre el Rol de Liderazgo Democrático que debe ejercer en el aula. Se muestra anécdotas vividas de varios docentes a nivel del mundo, ejemplos de Liderazgo Democrático, además de varias entrevistas a estudiantes que dan su opinión de cómo desearían que fuera el docente en el aula.</p> <p>Fecha: Viernes 29 de Agosto del 2014</p> <p>➤ Con la asesoría de un experto en liderazgo y trabajo en grupo, se procede a organizar el primer taller para docentes con el tema “Liderazgo en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Como primer punto se sociabilizará con la Hermana Directora de la Institución Educativa, para ver el día y la hora más idónea para el taller, como se fecha tentativa</p>	<p>➤ PC, retroproyector, internet, material bibliográfico</p> <p>➤ Experto en liderazgo, docentes de la institución, salón amplio y cómodo, proyector, computadora, material de escritorio (hojas, esferos, etc.)</p>	<p>➤ Interpreta la información adquirida para aplicarla en beneficio del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>➤ Incorpora las experiencias innovadoras para beneficio personal, grupal e institucional.</p>
--	--	---	---

	<p>se le sugiere el día sábado 30 de agosto del 2014. Es muy importante contar con la dirección del taller a un experto calificado, ajeno a la institución, que sirva como moderador.</p> <p>Para incorporar las experiencias innovadoras de los docentes es necesario dar pautas por parte del experto para ir dirigiendo el taller al punto que necesitamos que el de mejorar en el ámbito de liderazgo.</p>		
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>			
<p><a href="http://psicoeducacion.bligoo.com/content/view/477475/Liderazgo-en-el-aula.html#.U6uFEJR5McA">http://psicoeducacion.bligoo.com/content/view/477475/Liderazgo-en-el-aula.html#.U6uFEJR5McA</a></p> <p><a href="https://santos.jux.com/749161">https://santos.jux.com/749161</a></p> <p><a href="http://motivacion.about.com/od/relaciones/ss/Como-Influye-En-Los-Hijos-El-Estilo-Educativo-De-Los-Padres_3.htm">http://motivacion.about.com/od/relaciones/ss/Como-Influye-En-Los-Hijos-El-Estilo-Educativo-De-Los-Padres_3.htm</a> (Ana Muñoz)</p> <p><a href="http://psicoeducacion.bligoo.com/content/view/477475/Liderazgo-en-el-aula.html">http://psicoeducacion.bligoo.com/content/view/477475/Liderazgo-en-el-aula.html</a></p> <p><a href="http://club7.over-blog.org/article-liderazgo-de-aula-una-reflexion-para-la-defensa-de-los-derechos-y-la-participacion-democratica-111816422.html">http://club7.over-blog.org/article-liderazgo-de-aula-una-reflexion-para-la-defensa-de-los-derechos-y-la-participacion-democratica-111816422.html</a></p> <p><a href="http://comentarioeducativo.blogspot.com/2007/07/el-docente-como-lder-en-el-aula.html">http://comentarioeducativo.blogspot.com/2007/07/el-docente-como-lder-en-el-aula.html</a>.</p> <p>EDUCAME 2007</p> <p><a href="http://club7.over-blog.org/article-liderazgo-de-aula-una-reflexion-para-la-defensa-de-los-derechos-y-la-participacion-democratica-111816422">http://club7.over-blog.org/article-liderazgo-de-aula-una-reflexion-para-la-defensa-de-los-derechos-y-la-participacion-democratica-111816422</a>.</p>			

**ANEXOS**

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA  
En la Universidad Particular de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

MsC. Hna. Teresa Guamán  
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA  
Dra. Ruth Aguilar Feijoo  
DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA  
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

D.E.P.B "SAGRADO CORAZÓN"  
DIRECCION  
Fecha: 03-07-2014  
Hora: 11:45  
Firma:   
RECIBIDO

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



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



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja,..... del 2014

Señor(a)

**RECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

### Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado		N° de observación

#### DATOS INFORMATIVOS

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

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

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	

		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.		
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.		
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.		
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.		
	1.3		1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
			1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
	2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	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.				



<b>Nivel de conocimiento:</b> es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	Excelente 0 = No apreciable
--	--------------------------------

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

		2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.				
		2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.				
		2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.				
		2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.				
		2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.				
		2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.				
		2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.				
		2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.				
		2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.				
		<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.		
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.						
3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.						
3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.						
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.						
3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.						
3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).						
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.						
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.						
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.						
<b>AMBITOS</b>		<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Importancia</b>	<b>Nivel de conocimiento</b>	
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	de enseñanza-	3.11	3.1 1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.1 1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.1 1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			

	3.12	3.1 2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
		3.1 2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
		3.1 2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
		3.1 2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
		3.1 2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
		3.1 2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
		3.1 2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	3.1 3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
		3.1 3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
		3.1 3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
		3.1 3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.				
		4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.				
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

**Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados****Fotografía 1: Fachada de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Sagrado Corazón".****Fotografía 2: Unidad Educativa Particular Bilingüe "Sagrado Corazón".**

### Observaciones de las Actividades Docentes y Cuestionarios de Autoevaluación



**Fotografía 3: Tomada con docente, al momento de la entrega de los Cuestionarios de Autoevaluación tomadas en la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Sagrado Corazón."**



**Fotografía 4: Tomada con docente, al momento de la entrega de los Cuestionarios de Autoevaluación tomadas en la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Sagrado Corazón."**



**Fotografía 5: Tomada con docente, al momento de la entrega de los Cuestionarios de Autoevaluación tomadas en la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Sagrado Corazón.**



**Fotografía 6: Estudiantes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Sagrado Corazón, realizando un taller de matemática**