



# UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

*La Universidad Católica de Loja*

## ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

### Tema:

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Estudio realizado en 2<sup>do</sup>, 4<sup>to</sup>, 6<sup>to</sup>, 7<sup>mo</sup> y 10<sup>mo</sup> año de Educación Básica, en la Unidad Educativa Bilingüe “Sagrados Corazones” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año lectivo 2013 – 2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

**AUTOR:** Tumbaco Reyes, Ángel Nicolás

**TUTOR:** Merino Cabezas, Susana, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: GUAYAQUIL - CENTENARIO

Año 2014

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

Magister

Susana Merino Cabezas

**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 2do, 4to, 6to, 7mo y 10mo año de Educación Básica, en la Unidad Educativa Bilingüe “Sagrados Corazones” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año lectivo 2013 – 2014, realizado por Tumbaco Reyes Ángel Nicolás, ha sido orientado y revisado durante su ejecución; por cuanto, se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre del 2014

f). . . . .

Tutor del trabajo del fin de titulación

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Tumbaco Reyes, Ángel Nicolás declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones de Guayaquil, año lectivo 2013 - 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Susana Merino Cabezas director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

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

**F:** .....

**Autor:** Tumbaco Reyes Ángel Nicolás

**Cédula:** 0916649528

## DEDICATORIA

“Cuando se ha aprendido a valorar el trabajo realizado, ha llegado el momento de entregarlo como homenaje, a quienes se han convertido en el espíritu que alienta el esfuerzo cotidiano, en el camino a la autorrealización personal”

Ángel Tumbaco Reyes.

A Bertha Reyes Lindao y Ramón Tumbaco Gómez, mis padres y maestros, quienes me han inculcado los valores que mueve y guían mi hacer cotidiano, a ellos, presencia siempre actual en mi mente y corazón, dedico este trabajo, fruto del esfuerzo por alcanzar la realización personal, que todo ser humano anhela.

A los docentes ecuatorianos, que se esfuerzan por hacer de su labor educativa, un servicio de amor al prójimo, actitud de vida que quiero calcar en mi singular desempeño como docente de esta Patria querida llamada Ecuador.

A los estudiantes, constructores de ideas innovadoras, capaces de transformar el mundo con su jovialidad, conocimientos, talentos y virtudes, en una interacción de solidaridad, respeto y amor.

A todos ellos, dedico, con mucha complacencia el presente trabajo, resultado del deseo de crecer en la virtud, el servicio al prójimo, desde la labor docente.

Con mucho cariño

Ángel Tumbaco Reyes.

## AGRADECIMIENTO

“La gratitud es capaz de expresarse cuando el corazón se ha abierto a la posibilidad de buscar y recibir del otro, aquello que espera con gran fe y perseverante trabajo”

Ángel Tumbaco Reyes.

En primer lugar, gracias a Dios, que suscitó las oportunidades para realizar y llevar con éxito el presente trabajo, a quienes conforman la Unidad Educativa “Sagrados Corazones” de Guayaquil, en especial a Sor Marina Guerrero Armas y a los docentes que generosamente participaron con su experiencia y profesionalismo en este trabajo académico.

Gracias, también, a la Universidad Técnica Particular de Loja, en especial a los docentes de la carrera de Educación Básica, a Mgs. Susana Merino Cabezas, tutora de tesis por su valiosa aportación al presente trabajo y a quienes conforman el centro UTPL Guayaquil-Centenario.

A todos ellos expreso gratitud, por su colaboración en la realización de este trabajo de investigación.

Con mucha gratitud y afecto

Ángel Tumbaco Reyes

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Desempeño docente.....</b>	<b>8</b>
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	13
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	16
1.1.2.5. Organización institucional.....	18
1.1.2.6. Políticas educativas.....	20
1.1.3. Características del desempeño docente.....	22
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	25
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	25
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	27
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	29
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	<b>32</b>
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	32
1.2.2. Características de la gestión.....	35
1.2.3. Tipos de gestión.....	36
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	38
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	38
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	40
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	43
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	45
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	<b>48</b>
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	48
1.3.2. Tipos de estrategias.....	49
1.3.2.1. En la gestión legal.....	49
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	50
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	52
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	55
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>58</b>
2.1. Diseño de investigación.....	59
2.2. Contexto.....	60
2.3. Participantes.....	61
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	

2.4.1. Métodos.....	61
2.4.2. Técnicas.....	62
2.4.3. Instrumentos.....	64
2.5. Recursos.....	
2.5.1. Talento Humano.....	64
2.5.2. Institucionales.....	65
2.5.3. Materiales.....	65
2.5.4. Económicos.....	65
2.6. Procedimiento.....	65
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>67</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>68</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	68
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente....	69
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	71
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>73</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	73
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente....	74
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	76
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>77</b>
<b>3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....</b>	<b>77</b>
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	77
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	79
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	80
<b>3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....</b>	<b>82</b>
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.....	82
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.....	84
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.....	86
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.....	87
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	90
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	91

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.....	92
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.....	94
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.....	95
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.....	97
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.....	99
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.....	100
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	102
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>104</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	104
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	106
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	107
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	108
3.6. <b>Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>109</b>
 <b>CONCLUSIONES.....</b>	 <b>111</b>
 <b>RECOMENDACIONES.....</b>	 <b>113</b>
 <b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	 <b>114</b>
 <b>PROPUESTA.....</b>	 <b>119</b>
 <b>ANEXOS</b>	
<b>Anexo 1:</b> Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
<b>Anexo 2:</b> Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
<b>Anexo 3:</b> Modelo de los instrumentos de investigación	
<b>Anexo 4:</b> Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	



## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el desempeño de cinco docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Sagrados Corazones”. Institución ubicada al sur de la ciudad de Guayaquil, El Oro y Av. Quito. Se planteó descubrir cuánto conocimiento requieren, poseen, valoran y emplean los docentes, para ser eficaces al aplicar el proceso de enseñanza y aprendizaje, en los ámbitos de gestión legal, planificación, aprendizaje y del liderazgo y de la comunicación. Participaron, docentes de 2<sup>do</sup>, 4<sup>to</sup>, 6<sup>to</sup>, 7<sup>mo</sup> y 10<sup>mo</sup> año de Educación Básica media y superior. Para acceder a información sobre el tema, se recurrió a fuentes primarias y secundarias del Ministerio de Educación del Ecuador, entre otros. En segundo lugar, se aplicó encuestas y registros de observación áulica, para analizar las características de los procesos utilizados en clase por los docentes y evaluar su pertinencia. En tercer lugar se confrontó las bases teóricas con los resultados de la indagación de campo. Y finalmente se concluyó, que los docentes, poseen, valoran y aplican conocimientos, que confirman su buen desempeño, en los ámbitos de gestión mencionados, en el ejercicio de su profesión.

**Palabras claves:** desempeño, docente, enseñanza y aprendizaje.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to establish the pedagogical development of the professionals in education of the Sagrados Corazones Bilingual School, for their characterization and analysis. This institution is located in the South of Guayaquil, on the corner of Quito Avenue and El Oro Street. This investigation was planned to discover how much knowledge these teachers need, own, value, and apply during the teaching-learning process in the areas of legal management, planning, learning, leadership and communication. Teachers of 2<sup>nd</sup>, 4<sup>th</sup>, 6<sup>th</sup>, 7<sup>th</sup> and 10<sup>th</sup> year of basic education participated in this academic work. To access the information relevant to the purpose of this research several steps were followed: First, Primary and secondary sources provided the existing knowledge about the theme of this research. Second, surveys and drop-in observation were applied to assess the characteristics of the teaching-learning process used by teachers. Third, the theoretical basis was confronted with the results of the field investigation. And finally, it was concluded that the teachers possess, value and apply the knowledge that allows them to perform well in their profession, in the areas of management already mentioned.

**Keywords:** performance, teacher, teaching and learning

## INTRODUCCIÓN

“Encendida la luz de la educación, el ser humano, se descubre digno, capaz de transformar su vida con el poder de sus conocimientos. La educación es desde entonces, un tesoro, que no se gasta, que no se pierde y que, si se la sabe gestionar, produce siempre”

Ángel Tumbaco Reyes.

Para encender la luz de la educación en las mentes de los estudiantes, se necesita de alguien que la prenda y que lo haga bien, para que no se apague. Este es el papel del docente, deseoso de despertar a los estudiantes al saber. ¿Cómo saber si la labor de los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, enciende bien la luz del saber en los estudiantes?, la respuesta a esta cuestión, está en evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje, que aplica el docente.

A lo largo de la historia, siempre ha quedado un sabor de insatisfacción, sobre la certeza de estar aplicando el proceso de enseñanza-aprendizaje adecuado, ya desde el conductismo, constructivismo, el aprendizaje social, entre otros, se ha buscado dicha certeza. Desde ésta inquietud surge la pregunta ¿En qué medida los docentes de Sagrados Corazones, Guayaquil, requiere, poseen, valoran y aplican conocimientos, que les permiten un buen desempeño, en el proceso enseñanza-aprendizaje, en los ámbitos de gestión legal, de planificación, de aprendizaje, liderazgo y comunicación, para su práctica docente?

Para orientar el hacer educativo, el Ministerio de Educación del Ecuador, ha propuesto, los estándares para la calidad educativa, cuando estos se refieren a los docentes, son “descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados” (Santillana, 2013). Los estándares, ofrecen guías para evaluar el desempeño docente. Ellos serán la medida que ayudarán a determinar, cuánto conocimiento requiere y posee los docentes para hacer que los estudiantes alcancen los logros esperados.

La importancia de la presente investigación, reside en que provee información que permite conocer la realidad educativa de la institución en cuestión, para la reflexionar, evaluar, y decidir sobre cómo mejorar la calidad del servicio educativo, que brinda a la comunidad guayaquileña y por extensión al Ecuador. Desde otra óptica, la del investigador,

este trabajo académico, es oportunidad para desarrollar destrezas indagadoras, construir nuevas ideas a partir de las antiguas, e interactuar con el ambiente educativo, aportando los conocimientos adquiridos en los años de estudio, convirtiéndose en una experiencia única y trascendente en la vida de un estudiante de educación.

Esta investigación fue factible gracias a la ayuda y asesoría de la Universidad Técnica Particular de Loja, a través del entorno virtual EVA, a Mgs. Susana Cabezas, tutora de esta investigación, que proporcionaron información oportuna. También a Sor. Marina Guerrero Armas, rectora de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, de la ciudad de Guayaquil, quien otorgó los debidos permisos para la investigación de campo. El espíritu indagador, el deseo de aprender cómo mejorar los procesos educativos, la confianza, apertura y calidez de “Sagrados Corazones”, Guayaquil y la UTPL, también motivaron el emprendimiento de esta tarea.

Entre las limitaciones para el desarrollo de la investigación, está el poco acceso a material bibliográfico y actualizado sobre el tema, en las bibliotecas de la ciudad y en el internet. Otra limitación, para arribar a una conclusión más contundente, fue el número de docentes investigados, que a consideración del investigador fueron pocas para lo que se pretendía.

El objetivo general, fue determinar el desempeño docente de cinco profesionales en Ciencias de la Educación de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, considerando los ámbitos de la gestión; legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis. Con respecto al objetivo general, se logra determinar, después de confrontar los resultados, con los conocimientos existentes sobre el tema, que la muestra de los cinco docentes investigados poseen, valoran y aplican conocimientos, que les permiten un buen desempeño, en los ámbitos de gestión mencionados, en el ejercicio de su profesión.

Como objetivos específicos, se plantearon los siguientes:

Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que se realiza su gestión, el cual se alcanzó, después de seleccionar, recopilar y redactar el marco teórico del informe de la investigación.

Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, el cual se logró después de tabular la información de la encuesta y observación áulica.

Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, el cual se consiguió, luego de tabular y la información recogida con la encuesta y de haber dialogado con cada uno de ellos en diálogos sobre las temáticas en cuestión.

Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, el que se alcanzó, después de aplicar la autoevaluación y después de observar cómo lo aplicaban en las clases observadas.

Analizar el desempeño docente en los ámbitos antes mencionados, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación del desarrollo de las clases, el que se logró, después de aplicar las observaciones áulicas evidenciando su competencia para aplicar el proceso de enseñanza-aprendizaje con solvencia y determinación y confrontarlo con los fundamentos teóricos sobre los ámbitos de gestión.

Plantear una estrategia como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, que se cumplió, luego de terminar el informe, seleccionando un ámbito, que sin tener como características lo problemático, era el que tenía debilidad en relación con los otros, en los docentes investigados.

Para iniciar el proceso de investigación, se realizó un cronograma, se interpretó el problema y los objetivos, se consultó fuentes afines al tema, y se seleccionó textos con ideas relevantes al tema, para dar forma al Marco Teórico. El cual está dividido en tres temas; desempeño docente, gestión educativa y estrategias para mejorar los procesos de gestión educativa. En segundo lugar, se procedió a solicitar, a la rectora de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, permiso para ejecutar las observaciones áulicas a cinco docentes, a quienes también se los entrevistó.

Este informe está compuesto por tres capítulos; el Marco Teórico; Metodología y Resultados, análisis y discusión.

El Capítulo 1, Marco Teórico, contiene temas, que abordan significados sobre desempeño docente; factores que determinan, el matiz que adquiere en cada contexto; formación inicial del docente y su capacitación continua; la motivación, la relación profesor-estudiante; la relación familia- escuela, organización institucional en la educación; Políticas educativas; características del desempeño docente; relación familia-escuela-comunidad; y la fundamentación de la práctica docente. En esta sección se determina las bases para poder interpretar, analizar y reflexionar sobre el problema.

El Capítulo 2, Metodología, describe, diseño de investigación, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, los recursos y procedimientos propios de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones.

En el capítulo 3, se encuentra el análisis y discusión, de los resultados que proporcionan afirmaciones concretas sobre el desempeño docente de la institución en cuestión, en los ámbitos de la gestión legal, de la planificación institucional y curricular, de la gestión del aprendizaje (inicial, desarrollo y evaluación), y finalmente del liderazgo y comunicación, desde tres indicadores nivel de frecuencia, de importancia y de conocimiento.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## 1.1. Desempeño docente

### 1.1.1. Definición de Desempeño docente

Para poder definir el término compuesto *desempeño docente*, hay que precisar el significado y alcance de cada palabra que lo compone. En primer lugar, desempeño, implica tres elementos; “la actuación, que se refiere al comportamiento observable que puede ser descrito y/o medido; la responsabilidad [...] a las funciones generales de la profesión; y los resultados a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación [...]”. (Ministerio de Educación de Perú, 2012, pág. 24). Según los elementos antes mencionados, se puede afirmar que desempeño es el ejercicio de las funciones profesionales, a las cuales una persona se ha comprometido en el campo laboral, que pueden ser descritas, medibles y evaluadas en relación a alcanzar un fin.

En *Estándares de Calidad Educativa del Ecuador (2011)*, se presenta cuatro dimensiones de los estándares de desempeño profesional docente, que revelan que es un docente, y las cuales se puede considerar para elaborar una definición del mismo:

Dimensiones de:

**Desarrollo curricular**, que comprende dominar el área del saber a enseñar; comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje; comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

**Desarrollo profesional**, que comprende planificar y crear un clima adecuado para el proceso enseñanza aprendizaje, interactuar con los alumnos, evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de enseñanza de los mismos.

**Gestión del aprendizaje**, exige del docente actualizarse respecto a las investigaciones sobre el área que enseña; colaborar con otros miembros de la comunidad educativa; y reflexionar sobre su labor y el impacto de la misma en sus estudiantes.

**Compromiso ético**, que comprende tener altas expectativas respecto del aprendizaje; comprometerse con la formación de sus estudiantes en el marco del Buen Vivir; enseñar con valores, garantizando el ejercicio [...] de los derechos humanos; y comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana. (MEC, 2011, págs. 15-19).



Sintetizando las características atribuidas al docente en los descriptores de cada dimensión expuesta, se puede decir que *docente* es la persona que justiprecia y considera la educación como esencial, indaga constantemente sobre el qué y cómo del saber que enseña, gestiona el conocimiento adquirido, de tal forma, que de acuerdo a una planificación, genera oportunidades y condiciones pedagógicas para que el estudiante, alcance un alto nivel de desarrollo académico y de valores, a través de un pertinente proceso de enseñanza-aprendizaje, que atiende a las necesidades de contexto físico, social y cultural, del mismo, comprometiéndose así, con la formación de ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

Por último al fusionar las dos definiciones a las que se arribó después del análisis, se puede concluir que *desempeño docente* es el ejercicio de las funciones profesionales del educador, susceptibles de ser descritas, medibles y evaluadas en función de sus fines, que desde la constante renovación y gestión del conocimiento que le es propio, genera condiciones pedagógicas y oportunidades, para que el estudiante se apropie del saber, cultivando y desarrollando destrezas intelectuales, sociales y espirituales, a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje pertinente a sus necesidades y contexto, que lo realicen como persona y ciudadano en el marco del Buen Vivir.

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

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

La sociedad que se pretende educar hoy, es aceleradamente cambiante, esto implica enfrentarse a nuevos desafíos en la formación de los docentes, exige de ellos nuevos conocimientos y capacidades para adaptarse a los cambios, así, lo afirma Beatrice Ávalos, (2006), al mencionar que en la actualidad se demanda del docente “conocimiento profundo, creatividad, flexibilidad, apertura a lo nuevo; de carácter social y afectivo, [...] capacidad de trabajar con otros; de respuesta a la diversidad de todo tipo que se observa en las escuelas, y de manejo de conflictos sociales [...]” (Ávalos, 2009, pág. 59).

Philippe Perrenoud (2001), citado en Nordenflycht, (2009) menciona que la formación del docente ideal, debe tener un doble registro. El de la *ciudadanía*, según el cual, el docente deber ser; “creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad educativa, garante de la ley, organizador de una vida democrática, conductor cultural, intelectual” (pág.

5). Y el de *construcción de saberes y competencias*, por el cual, el docente, debe ser; “organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad y regulador de los procesos y de los caminos de la formación”. (pág. 5).

Además el autor de las anteriores características complementa la lista, con dos ideas, la primera es la *práctica reflexiva*, ya que la capacidad de innovar, de negociar, de regular su práctica es importante en una sociedad cambiante, y la segunda, la *implicación crítica*, puesto que es necesario el compromiso de los docentes en “el debate político sobre la educación, sus fines, los programas de la escuela, la democratización de la cultura, la gestión del sistema educativo, del lugar de los usuarios, entre otros”. ( Nordenflycht, 2009). Estas características de la finalidad de la formación docente, responden a las demandas que se exigen del docente en la actual sociedad cambiante que menciona Beatrice Ávalos.

Lograr que los educadores, posean estas competencias, no es tan fácil, “se le exigen al docente habilidades, competencias y compromisos cada vez más complejos sin las consiguientes prestaciones de formación, motivación y salario” (Ávalos, 2009, pág. 60), hace falta para que el cambio acontezca en su totalidad, se considere el conjunto de variables del sistema donde se encuentra insertado la formación y desempeño docente.

Para atender a las demandas de la educación actual, considerando algunas de las variables del sistema donde se encuentra insertada la formación docente, en el artículo 349, de la LOEI, del Ecuador, dice que : “El estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos” [...] (MEC, 2012, pág. 46). Es necesario políticas y leyes que apoyen al desarrollo integral del docente para que puedan entregarse sin preocupaciones a su labor.

La formación inicial y permanente de los docentes, según Beatrice Avalos (2009), en *Los conocimientos y las competencias que subyacen a la tarea docente*, se sintetizan en el siguiente cuadro, el cual se exponen puntos relevantes para iniciar investigaciones y reflexiones sobre las competencias de los futuros docentes:

**Tabla 1.** Relación entre competencias esperadas de futuros profesores y las oportunidades de aprendizaje ofrecidas por el currículo de formación

<b>Ejemplo de competencias referidas a la preparación para la enseñanza</b>		
<b>El profesor</b>	<b>Contenidos de aprendizaje</b>	<b>Muestras de desempeño</b>
Reconoce la importancia de los conocimientos y experiencias previas de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El proceso de aprendizaje y el papel de conocimientos y experiencias previas.</li> <li>▪ Las características de desarrollo de los alumnos.</li> <li>▪ Las fuentes para informarse sobre las características de los alumnos.</li> <li>▪ Estudios sobre la diversidad social y cultural, y de inteligencias y estilos cognitivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Considera en sus planes de clases las experiencias previas</li> <li>▪ Sabe informarse.</li> <li>▪ Dispone de estrategias para conocer mejor a sus alumnos.</li> </ul>
<b>Ejemplos de competencias referidas a la enseñanza en el aula</b>		
<b>El profesor</b>	<b>Contenidos de aprendizaje</b>	<b>Muestras de desempeño</b>
Crea un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las diferencias entre alumnos: de género, culturales, étnicas, sociales, y de capacidad para el aprendizaje.</li> <li>▪ Aspectos relevantes del desarrollo moral en niños y adolescentes.</li> <li>▪ Los valores que deben regular el trabajo en el aula: confianza, libertad, respeto, equidad y conocimiento sobre modos de asegurarlos en el ambiente del aula.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Crea en el aula, ambiente de respeto, equidad, confianza y libertad.</li> <li>▪ Se desempeña con equidad y respetuosa con los alumnos.</li> <li>▪ Reacciona ante actitudes inapropiadas de los alumnos, reflexionado con ellos sobre las ventajas e implicaciones de observar o no las normas de convivencia, evitando el castigo.</li> </ul>
Propone expectativas de aprendizaje desafiantes para los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El proceso de aprendizaje. Examen de los estudios que ilustran el efecto de "profecía cumplida" sobre el aprendizaje de los alumnos.</li> <li>▪ Estrategias de enseñanza y aprendizaje desafiantes y limitantes.</li> <li>▪ Factores contextuales, como un ambiente de trabajo serio, para favorecer niveles más altos de aprendizaje. Análisis de estudios de caso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Usa estrategias de enseñanza y aprendizaje que dan oportunidad a los alumnos para ir más allá de los niveles mínimos.</li> <li>▪ En su comunicación en el aula, estimula a los estudiantes a ir "más allá".</li> <li>▪ Usa el tiempo disponible en el aula principalmente para el aprendizaje de contenidos.</li> </ul>
Más allá del conocimiento de hechos o datos, el profesor estimula a los alumnos a ampliar su forma de pensar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrategias para desarrollar pensamiento divergente.</li> <li>▪ Efectos sobre logros cognitivos de distintas estrategias de interacción: preguntas, respuestas, retroalimentación.</li> <li>▪ Conocimiento de estudios sobre el tema.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establece condiciones para que los alumnos expresen libremente su manera de pensar frente a preguntas abiertas.</li> <li>▪ Formula preguntas o problemas que ofrecen posibilidad de más de una respuesta.</li> <li>▪ Usa situaciones y momentos</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Temas transversales de importancia en el currículo y los procesos educativos. Estudios y casos que ilustren el uso de estos temas en la enseñanza.</li> </ul>	apropiados para la discusión de temas transversales que estimulen la entrega de opiniones y ofrezcan oportunidad de orientar.
Verifica el proceso de comprensión de los contenidos por parte de los alumnos mediante procedimientos de retroalimentación o de información que faciliten el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estrategias de verificación de la comprensión de los alumnos de los temas enseñados.</li> <li>▪ Identificación de necesidades e intereses de los alumnos, a partir de la observación del comportamiento en el aula o fuera de ella.</li> <li>▪ Errores posibles o usuales en el aprendizaje de los contenidos a partir de estudios e investigaciones sobre preconcepciones y errores conceptuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Monitorea frecuentemente durante la clase el estado de comprensión de los alumnos.</li> <li>▪ Varía las estrategias de enseñanza o las tareas de aprendizaje que se realizan, si se descubren dificultades no superadas.</li> <li>▪ Aclara la comprensión de conocimientos a partir de la discusión de errores.</li> </ul>
Evalúa el grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Importancia de la reflexión analítica o crítica sobre el propio trabajo.</li> <li>▪ Estrategias de investigación del trabajo en el aula.</li> <li>▪ Estudios e investigaciones sobre el efecto de una práctica docente reflexiva en la docencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Explica con fundamentos la forma como se logró cumplir lo esperado de una clase o de un ciclo de actividades de enseñanza.</li> <li>▪ Reconoce errores o dificultades y presenta sugerencias para superarlos.</li> <li>▪ Muestra pruebas de investigación sobre su trabajo en el aula.</li> </ul>

**Fuente:** Aprendizaje y desarrollo profesional docente (Ávalos, 2009, pág. 75)

**Elaborado por:** Ávalos Beatrice

La formación inicial del docente, debe concebirlo e iniciarlo como un investigador que evalúa la pertinencia de modelos pedagógicos propuestos por otros investigadores, que los aplica, combina, crea y propone nuevos modelos de acuerdo a la necesidad de aula, produciendo nuevos conocimientos que le permiten explicar y reflexionar sobre su práctica.

Siendo consciente de que su saber pedagógico es perfectible debe estar en constante renovación y contextualización, deberá estar atento a los nuevos saberes de los expertos para conjugarlos con los saberes que nacen de la práctica concreta de su labor. La formación inicial y la capacitación docente es un factor clave que influye en el progreso de la calidad de la educación ecuatoriana, porque determina lo que el maestro hace en el ejercicios de su labor y la calidad de guía que se ofrece al estudiante para desarrollar sus destrezas intelectuales, sociales y espirituales.

### **1.1.2.2. Motivación.**

En la actualidad se puede encontrar alumnos que rechazan estudiar, debido a las experiencias negativas con alguna materia, dicha experiencia, imprime en su mente una emoción y creencia negativa sobre su capacidad intelectual, ¿cómo quitarla?, Antonio Damasio, en una entrevista con Eduard Punset dice; “para contrarrestar una emoción negativa hay que tener una emoción más fuerte que la neutralice” (Damasio, 2008).

Las palabras de Antonio Damasio, descubren el cómo cambiar una actitud negativa por una positiva, aplicada al aula de clase, el estudiante debería experimentar emociones positivas más fuertes que las negativas, a la hora de participar en el proceso enseñanza y aprendizaje, que lo descubran como ser capaz de aprender y lo mantengan con deseos de descubrir y crear conocimientos. Para profundizar y saber gestionar adecuadamente las emociones en la clase, es necesario conocer sobre la motivación.

¿Qué es la motivación? El término motivación, es un concepto que en la actualidad se lo utiliza para crear y aplicar estrategias que generen un adecuado y agradable ambiente de trabajo en las organizaciones, con miras a alcanzar, con mayor eficacia sus metas. La “motivación se refiere a los procesos internos que sirven para activar, guiar y mantener la conducta” (Baron & Kalsher, 2008). Contextualizando la motivación en el ámbito educativo y tomando como base, las ideas anteriores, la motivación es el proceso interno inferido, que activa, guía, y mantiene al estudiante, con la actitud y el interés, por construir conocimientos.

Pero ¿qué es lo que mantiene a un estudiante con actitud e interés por construir conocimientos?, Pintrich y De Groot (1990), citado por José Carlos Núñez (2009), distinguen tres componentes básicos de la motivación académica que influyen en mantener dicha actitud, el: componente motivacional de valor, componente de expectativa, dimensión afectiva y emocional. El primero tiene que ver con las razones que encuentre para hacer la actividad; el segundo, tiene que ver con las creencias sobre la capacidad para realizar una tarea; y el tercero se refiere a las reacciones afectivas que produce la realización de una actividad.

Tomando en cuenta los componentes de Pintrich y De Groot (1990), En el ámbito estudiantil, estar motivado para aprovechar las habilidades intelectuales que se posee, tiene su origen en la apreciación que se tenga de sí mismo, a la hora de realizar determinadas tareas intelectuales. El auto concepto de las propias habilidades, puede ser positivo o

negativo. En el caso de que sea positivo la tarea del maestro es mantener y aprovechar de la mejor manera la actitud de “querer aprender”. En el caso de que sea negativo la tarea del maestro es ayudar al estudiante a redescubrirse como un ser capaz, derribando así, creencias falsas y generando oportunidades para potencializar sus capacidades. Así nacerá el deseo de querer aprender.

La motivación por el estudio, puede darse por elementos personales, ejemplo querer ayudar a la familia, cultura intelectual en seno familiar, entre otras. En estos casos los estudiantes ya van motivados a los centros de estudio. Ellos podrían aprender con un buen o mal profesor, ya que sus deseos le llevarían a propiciarse situaciones y procesos para alcanzar lo deseado. El papel del maestro como agente generador de motivación debe caracterizarse por una actitud apasionada por su labor, debe conducir a sus discípulos a amar el estudio, con ellos, debe encontrar razones que mantengan vivo el deseo por construir incansablemente, nuevos conocimientos.

En conclusión la motivación, debe generarse en la actitud del maestro, con ella debe promover, en el estudiante, un autodescubrimiento, en cuanto a sus capacidades y limitaciones, seguido de una evaluación y valoración, de dónde sacará las razones para potencializar lo bueno de sus capacidades y superar las limitaciones de las mismas.

“La situación, a veces es limite, a veces ventaja para aprender, pero nosotros no podemos depender, ya que siempre hay una forma de saber, por la certeza y alegría, de nuestras capacidades para construir el saber” Ángel Tumbaco Reyes.

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

Umberto Ecco, citado por Vélez y Meerbeke (2010), en el artículo *La Relación profesor – alumno*, dice que: “[...] lo que hace que una clase sea una buena clase no es que se transmitan datos, sino que se establezca un diálogo [...], una discusión sobre lo que se aprende en la escuela y lo que viene de afuera”. (pág. 6)

El dialogo constante, la confrontación de opiniones, la discusión de lo que se aprende en la escuela y lo que se vive fuera, son necesarios en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y el primer llamado a promover o crear el ambiente adecuado de relación es el

docente, quien, según las ideas de Zárate (2008), sintetizadas a continuación, debe caracterizarse por:

Ser líder que organiza al grupo, motivador que anima a construir conocimientos sin olvidar los valores humanos, comunicador que promueve la comunicación, coordinador, que guía las actividades pedagógicas hacia sus objetivos, Informador que muestra de forma eficiente el conocimiento, facilitador del aprendizaje, que ofrece instrumentos de indagación, métodos de estudio y discusión, sociólogo, que identifica matices sociales y categorías intelectuales del grupo, base para utilizar estrategias adecuadas; psicólogo, que descubre fenómenos significativos en el proceso enseñanza aprendizaje y su repercusión en los individuos. Estas características del docente ayudan a que se establezca un diálogo entre el profesor y el alumno.

Otro punto relevante en la relación profesor y estudiantes, es que ambos comparten el proceso de enseñanza y aprendizaje, en ocasiones son completos desconocidos, en otras se conocen por referencias, lo único cierto es que el primer desafío es empezar a crear vínculos convenientes para trabajar juntos. El desarrollo de dichos vínculos, requiere que el docente sea consciente que los alumnos perciben la situación de diferentes maneras, en ocasiones los alumnos no valorarán el proceso pedagógico como el docente quiere que se lo estime, esto exige, del educador actuar con paciencia, equidad, prudencia, sin descuidar el ser exigentes con los aprendices, así, manifiesta su faceta de psicólogo.

Es necesario aclarar también, que la relación profesor - estudiante, se distingue por la certeza del discípulo, de encontrar en el maestro un guía para aprender y encontrar respuestas a sus preguntas, una persona digna de respeto, pero no un amigo, a la manera como lo entiende un niño o adolescente, es decir, alguien que en ocasiones te ayuda a ocultar las travesuras, entre otras cosas.

El maestro debe marcar sus límites y alcances en la relación con el estudiante, en el proceso enseñanza aprendizaje, generando un ambiente cálido y riguroso, con normas claras que se hagan cumplir; cuidando el orden y limpieza en el aula de clases; organizando las actividades pedagógicas con mucho cariño y entrega, así revela su faceta de líder, comunicador, facilitador de aprendizaje y coordinador. Este ambiente promueve la discusión entre el profesor y estudiante, sobre lo que se aprende.

El maestro es el heraldo, que con su personalidad y carisma, va enseñando a hacer camino a los estudiantes, en la búsqueda del saber. Él es, quien enciende las mentes de los jóvenes, para que ellos ardan con su propio fuego. Así descubre su faceta de motivador.

Como primera conclusión, podemos decir que el profesor está llamado en su desempeño docente, a crear vínculos adecuados para relacionarse con sus estudiantes, para lo cual debe considerar las distintas percepciones de los actores del proceso enseñanza-aprendizaje, luego evaluarlas, para superar creencias, prejuicios, estereotipos, ambigüedades en la concepción de cómo debe desarrollarse en contexto dicho el proceso.

Como segunda conclusión, se puede afirmar que el profesor debe tener claro que el estudiante no busca en él a un amigo, sino a un guía que despierte el deseo de aprender. Por otro lado el estudiante espera del profesor, a alguien que le instruya, estimule, corrija, forme y oriente, en el descubrimiento del conocimiento y en los valores de la convivencia humana.

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

Los habitantes de un país, nacen como autores de su progreso, en dos instituciones, la familia y los centros educativos, allí se nutren de conocimientos y valores que serán base para tan ardua tarea. Hasta hace unas décadas atrás el papel que desempeñaba cada una en la educación de los niños, niñas y jóvenes, estaba claro, pero en la actualidad, resulta difícil debido a los cambios que ha experimentado la sociedad. Sin embargo, en cualquiera de los dos casos el trabajo de familia y los centros educativos, como expresa Ortiz (2011), citado por De León Sánchez (2011) “[...] no pueden satisfacer, por sí solas, las necesidades de formación de los ciudadanos, la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y madres como agentes primordiales en la educación”. (pág. 3)

La familia, según De León Sánchez (2011) es el “órgano esencial del proceso de civilización, puesto que es el agente protagonista en el proceso educativo de las personas”, el desarrollo de la misma humanidad se supedita al trabajo educativo, que la familia aporte a la educación de su hijos, es en ella donde aprende los valores y principios con los cuales dirigirá su accionar, al crear vínculos emocionales para relacionarse, la disciplina como elemento ordenador del que-hacer cotidiano, es ineludible y evidente el papel de la familia en la educación de los estudiantes.



De acuerdo a los estudios de los antropólogos Morgan (1970), Engels (1977) o Hoebler y Weaver (1985), se han podido establecer tres tipos de familias: *Nuclear* (padre, madre y los hijos/as); *extensa*, (dos generaciones); *compuesta* (poligamia o matrimonio múltiple); *monoparental* (responsabilidad de un solo progenitor). Estos cambios de lo que se entiende por familia, ha influenciado, en tornar ambiguo el papel de la familia en la formación de los hijos.

La emigración de los padres a otros países, los cambios ideológicos, de valores, la legalidad del divorcio, la inserción de la mujer en el campo laboral, el consumismo, dejan sin tiempo a los padres para formar a sus hijos, y crear vínculos afectivos predecibles, necesarios para la convivencia. En la actualidad los padres dicen que ellos dan tiempo de calidad a sus hijos, y que eso suple, el tiempo que no pasan con ellos, no obstante, es cuestionable, ya que en el ámbito de crear vínculos, esto no funciona así, uno de los factores necesarios para crear vínculos, es el constante compartir, un sin número de acontecimientos vividos que fortalecen la relación.

En algunas instituciones educativas de Guayaquil, se organizan actividades para los estudiantes, ya sea en el ámbito deportivo, artístico, académico, entre otros, los padres son gustosos de dejarlos, en estos casos, como decía Megías (2006) "la responsabilidad de los docentes, crece, debido a la realidad social de las familias, las jornadas prolongadas de trabajo de los padres, hace que convenga que los estudiantes pasen más tiempo en los centros educativos" (pág. 9), esto implica, que los alumnos, en algunos casos generen vínculos más fuertes con los docentes, que con sus padres o familiares. Esta implicación a la vez conlleva a otra implicación, que los educadores, deben apoyar con más intención y fuerza la labor de los padres. Sin embargo, esto no quiere decir que se libere a los padres de la responsabilidad, sino que se exige del maestro un poco más de lo que daba en épocas antiguas al educando.

Es paradójico que los padres siempre quieren ser protagonistas, en la educación de los hijos pero, a la distancia afectiva, y buscan imputar al docente, con argumento ya trillado lo que le competen a ellos en formación del hijo, también quieren que los maestros no se inmiscuyan en los asuntos correctivos, en la formación actitudinal o académica, del estudiante, pero exigen un estudiante con altos niveles de educación. Desde el otro extremo los docentes, no quieren que los padres se inmiscuyan en su trabajo, lo quiere a distancia, pero le exige que ayude a formar al estudiante, también el educador, lo que menos quiere es

que se les imponga más trabajo, algunos dicen cuando ya se saturan de situaciones incómodas con los alumnos, *mi deber es dar mi clase y punto*.

En conclusión, En cualquier caso, es claro que la familia y la escuela tiene un papel relevante en la educación, los padres son los primeros responsables de los hijos ante la ley y los docentes coeducadores, escuela y familia se complementan, poseen conocimientos y experiencias distintas, válidas para la formación de los niños/as y jóvenes, el maestro procurará con más intención, la formación académica y el fortalecimiento de buenos hábitos y valores iniciados en el seno familiar. Y la familia procurará con más acento sembrar valores y escuchar las propuestas escolares, hacer sus sugerencias para mejorar desarrollo integral de sus hijos. Con actitud abierta, cercana y colaborativa la escuela y la familia, tomarán las mejores decisiones que edifiquen al cuidando ecuatoriano deseado e imaginado en la propuesta del Buen vivir.

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

Ciscar y Uría (1986); Antúnez y Gairin (1990) citados en *Organización de Centros Educativos - Educación Infantil y Primaria* por Almohalla (2012), proponen que la organización como una característica del hombre en sociedad para alcanzar fines, se llama organización formal, cuando surge voluntaria, intencionada y sistemáticamente, en consecuencia los centros educativos pueden ser incluidos dentro de este grupo, ellos disponen de una estructura más o menos formalizada; poseen un sistema de coordinación y comunicación; actúan sobre el entorno que los rodea y, a la vez, reciben la influencia de éste en una interacción que ha de ser armónica; realizan actividades mediante instrumentos técnicos y operaciones que tienden a la consecución de unos fines determinados. (pág. 3)

Cantón (2004), citado en *La Organización Institucional*, por Ruíz (2012), define la organización institucional como “un sistema complejo de recursos personales y materiales que se orientan a conseguir determinadas finalidades, objetivos o intereses, y que para ello, ponen en marcha estructuras y relaciones dentro de un sistema social amplio” (pág. 12). Según esta definición se puede afirmar que los centros educativos son organizaciones institucionales, ya que está conformada por personas que trabajan en equipo y tienen como meta educar a los niños y jóvenes y para ello diseñan y ejecutan planes, susceptibles de cambios, según la necesidad de los educandos.

Aunque los centros educativos puedan ser calificadas como organizaciones institucionales que poseen un sistema estructurados para conseguir un fin, resulta difícil gestionarlas, porque no hay un consenso estándar, de cómo deben funcionar, no poseen un insuperable modo de desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, los contextos culturales y enfoques educativos varían. Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, poseen la capacidad de autoevaluarse, conocerse, en su accionar, mejorar y fortalecer sus debilidades para replantear continuamente un cambio que lo conduzca a alcanzar sus objetivos, desde sus visión y misión en el mundo para proyectarse al futuro.

El establecimiento de pautas comunes en las instituciones, favorece el cumplimiento, pero además cumplen otros objetivos, según Juan Almohalla (2012) en *Organización de Centros Educativos*, los cuales se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- Establecer líneas de acciones coherentes y coordinadas para la comunidad educativa.
- Racionalizar esfuerzos personales e institucionales y rentabilizar su actuación.
- Ayudar a la realización profesional y crecimiento personal del talento humano.
- Permitir y dirigir procesos de evaluación e innovación.
- Explicitar la cultura del centro y orientar al personal a incorporarse al centro educativo
- Evitar la improvisación y la rutina.
- Facilitar la participación de la comunidad educativa, en los procesos pertinentes.
- Garantizar la coordinación y continuidad en las actuaciones.
- Configurar cada día una escuela con personalidad propia.

Estos planteamientos pretenden responder a la demanda de adecuar el accionar educativo a la diversidad social y contextual; al compromiso de informar sobre su oferta educativa; a la necesidad de constituir criterios que guíen el hacer de los centros y faciliten los procesos de evaluación y apoyar y proteger a los integrantes de la comunidad educativa en su desempeño.

Explorar los centros educativos como organizaciones institucionales hace conocer de que para alcanzar sus metas, se mueven en un sistema, que se está en constante, se va renovando conforme actúa, sin embargo tiene la tarea de guiar y evaluar el obrar educativo, proponiendo mejoras que nacen de la reflexión de la experiencia. Que dicho actuar influye y trasciende el tiempo y el espacio del hecho educativo en para tener consecuencias futuras.

Aunque el estudio de los centros educativos como organizaciones institucionales, se percibe relevante, el desempeño docente en la formación inicial suele reducirse a la práctica en el aula y poco enfatiza la importante relación que tiene con la organización educativa. Es necesaria, entonces esta consideración, Perrenoud, (2010) citado en *El papel de la organización escolar en el cambio educativo: la inercia de lo establecido* por San Fabián Maroto, (2011), dice que hay que “entender y organizar el trabajo docente en un espacio más grande que el aula exige nuevas competencias, como dominar de manera conceptual y práctica formas de organización más complejas, negociar la organización del trabajo con los colegas, relacionarse con los agentes del entorno[...]. (pág. 51)

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

##### **Definición de políticas educativas.**

Reimers (1995) citado por María de Jesús Rojas (2010), en *Las Políticas Educativas* dice que “las políticas educativas hacen referencia al conjunto de decisiones y acciones tomadas con el propósito deliberado de cambiar los insumos, procesos y productos de un sistema educativo” (Rojas Espinosa, 2010)

La Política Educativa según Pablo IMEN, (2009) citado en *Implicaciones que traen consigo las políticas educativas bajo los retos de un sistema complejo*, afirma que son “acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y, dicho en términos sustantivos, del modo a través del cual el Estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos”. (Valera , 2012)

Política Educativa se la define según Teresa Sirvent, (S.f.) citada en la *web scribd.com – Definiciones de políticas educativas* como “acción del Estado sobre la educación sistemática restringe una concepción de educación permanente como derecho inalienable de todos los ciudadanos a lo largo de su vida”. (Rosvela94, 2013)

Se puede resaltar de las definiciones de Reimers, Pablo Imen y Teresa Sirvent, el carácter de *acción* que tienen las políticas educativas con respecto al Estado. Imen, por su lado enfoca dicha acción en la producción, distribución y apropiación de los conocimientos y Sirvent, hace de esta acción del estado un derecho inalienable. Así, tenemos dos características que debemos tener en cuenta; acción del estado que ayudan a la producción, distribución y apropiación de los conocimientos y derecho irrenunciable de los ciudadanos.

Tagliabue Nidia, (S.f.) y Ghioldi (s.f.), citados en la *web scribd.com – Definiciones de políticas educativas*, también hacen su aportación a desvelar el significado de política educativa, el primer autor afirma que “La política Educativa, es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlas...” y el segundo, menciona que la política educacional [...] prepara [...] a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad, y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según las leyes, instituciones, aspiraciones [...] de la Nación y por otra parte crea y regula la organización de los Establecimientos escolares para la consecución de sus fines. (Rosvela94, 2013).

Nidia Tagliabue, hace referencia a que la acción del Estado, a la que se ha hecho referencia en esta exploración, debe plasmarse en leyes, decretos, entre otros, que fijen objetivos y propósitos. Por otra parte Ghioldi, le atribuye el carácter de guía para las nuevas generaciones, para aprovechar de mejor manera los bienes culturales y para el desarrollo social. Acentúa también el carácter de regulador de los establecimientos educativos para que no se alejen de las metas educativas. Ley que guía propósitos educativos y regula los estamentos educativos para que se mantengan fieles a sus metas.

Las políticas no sólo crean marcos legales y directrices de actuación... suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que... comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar. Al fijar unas preocupaciones y un lenguaje, establecen... un programa político,... ideológico en el que... nos vemos envueltos. (Contreras, 2009). Al relacionar las palabras de Contreras con las políticas educativas, se puede inferir que en cierta medida, ellas se van convirtiendo en maneras de pensar, con un lenguaje y programa político y por ende, se pueden convertir en una limitación, si se quiere hacer de ellas verdades absolutas, que son iguales de eficientes para todos los tiempos y lugares, pretendiendo que sea el ciudadano para la ley educativa y no la ley para el desarrollo educativo del ciudadano. En este sentido se puede decir que nunca las políticas deben estar por encima de la persona humana y sus derechos.

Recogiendo los puntos más relevantes de las anteriores definiciones, se puede definir la *Política Educativa*, como acción del Estado en el campo educacional, que partiendo de una concepción de cómo desarrollar la personalidad individual y colectiva de una nación, resuelve, la producción, distribución, y apropiación del conocimiento, que capaciten a un pueblo, para el buen uso de los bienes culturales de la humanidad, para cuyos fines

establece leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que garanticen el derecho inalienable de los ciudadanos a la educación, y la regulación de los centros educativos para la obtención de sus fines.

Bajo esta concepción se puede dejar claro que las políticas educativas son “una estrategia de instauración del Estado en la escuela [...] pretenden regular y controlar” (cvne, 2011) el acceso a la educación para potencializar el desarrollo de una nación. Sin embargo, por sí solas, las políticas educativas, serían un eslabón perdido en la historia, sino va de la mano con las reformas educativas, que “tienen la pretensión directa de transformar la escuela y la educación” (cvne, 2011) para que ella pueda adecuarse y responder a las demandas correspondientes al contexto histórico que viva. Las reformas educativas se plantean desde los conocimientos, tecnología actual, necesidades de la nación y metas que se pretendan alcanzar. Las políticas educativas se afectan por las reformas educativas porque brindan una visión de los que se debe regular y controlar en el campo educativo.

Las políticas educativas garantizan las leyes que justifiquen el actuar del estado por el desarrollo de la educación y las reformas educativas garantizan la renovación del que hacer educativo y de las leyes que lo justifican. En un constante devenir educativo.

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

Nuthall, (2004) citado en *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*, por Bárbara Hunt, (2009), presenta las siguientes características de un buen docente “pasión por hacer lo mejor para los estudiantes; amor por los niños, desarrollado en relaciones cálidas [...]; conocimiento del contenido pedagógico; uso de variedad de modelos de enseñanza y aprendizaje; estilo de trabajo en colaboración con los colegas; práctica reflexiva” (pág. 8).

Se enfatizan el carácter emocional, como fuente que impulsa la entrega a la tarea docente y como medio para generar vínculos entre los actores del proceso de enseñanza y aprendizaje. Otro carácter acentuado, es la preparación académica, que justifica la pertinencia de lo que se enseña y de cómo se enseña. Por último se enfatiza la conciencia del trabajo en equipo de los docentes y el carácter evolutivo donde la reflexión sobre la práctica docente, es el punto de partida para la creación de nuevos conocimientos.

Según Hunt (2009), Las propuestas centrales de los estándares ampliamente aceptados en la comunidad educativa son cinco, desde las cuales los docentes; “están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje; conocen y saben cómo enseñar las materias a su cargo; son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje; reflexionan sus prácticas y aprenden de ellas y son integrantes de comunidades de aprendizaje”. (pág. 11)

Las características del desempeño docente, que presenta Hunt (2009) guarda similitud con la características que presenta Nuthall, (2004), ambos acentúa un aspecto emocional, que debe ser gestionado en primer lugar desde el docente; enfatizan la preparación académica del maestro, en lo que respecta al qué y cómo enseñar; resaltan el carácter reflexivo de la práctica educativa y el trabajo en equipo con la comunidad de aprendizaje, sin embargo, Hunt, acentúa también, la responsabilidad de la gestión y monitoreo del aprendizaje, poniendo de manifiesto la relevancia del cuidado que debe tener el docente, al efecto que causa la enseñanza en el estudiante, para poder corregir, fortalecer o re-direccionar el aprendizaje, determinando la pertinencia de la metodología aplicada.

En *Propuesta de los Estándares de Desempeño Profesional Docente*, (MEC, 2011), se menciona características del desempeño docente en las que se basa lo siguientes apartados:

En el docente, el conocimiento, implica que éste, se haya integrado de una u otra forma a su manera de pensar, pero estar integrado, no significa que sea estático, sino dinámico, en constante construcción.

Desempeñar la docencia exige del maestro dominio del área del saber que enseña, esto significa que pueda hablar de él, con espontaneidad, que sepa dónde buscarlo, cómo utilizarlo, cómo actualizarlo y cómo transferirlo al contexto del estudiante. Otro tipo de conocimiento que debe manejar es cómo implementar y gestionar y currículo nacional.

Planificar para el proceso de enseñanza y aprendizaje, es imprescindible para determinar las destrezas y procesos que son necesarios a la naturaleza del “saber” y de igual forma para optimizar los recursos. Sin la planificación el “saber” no se plasma con toda su riqueza en la acción educativa.

El ejercicio del desempeño docente debe caracterizarse también por un clima de aula adecuado, donde el docente interactúa efectivamente con sus estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Este adecuado clima implica la calidez en la interacción personal y la disposición pertinente de los ambientes físicos.

En su desempeño, el docente, evalúa la pertinencia de los procesos aplicados, reflexionando antes, durante y después sobre el impacto de los mismos. De esta manera buscará retroalimentar, informar e informarse los procesos de aprendizaje de los estudiantes, para ello trabajará en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.

El ejercicio del desempeño docente, debe trascender al compromiso con la comunidad más cercana, en cuanto a su progreso. Para ello, el docente debe poseer altas expectativas con respecto a sus estudiantes, formarlos como seres humanos y ciudadanos del mundo. Para que el docente pueda mover al espíritu infantil o juvenil del estudiante, debe caracterizarse por ser alguien que piensa, reflexiona, decide y actúa, acorde a sus principios éticos y morales, pilares imprescindibles en la construcción de un mundo nuevo, desde la perspectiva del buen vivir.

En el libro *Marco de Buen Desempeño Docente* (Ministerio de Educación de Perú, 2013), se presentan cuatro dominios que caracterizan el desempeño docente, los cuales se resumen en los siguientes apartados:

La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que implica que el docente; conozca y comprenda a sus estudiantes, sus contextos; el saber que enseña; los enfoques y procesos pedagógicos, para promover capacidades de alto nivel y su formación integral; planifique de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

La Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que involucra que el docente; fomente la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad, para formar ciudadanos críticos e interculturales, en un clima adecuado de aprendizaje; conduzca el proceso de enseñanza con dominio de contenidos, haga uso de estrategias y recursos pertinentes, para



que los estudiantes, se apropie del saber y sea capaz de solucionar problemas relacionados con sus experiencias e intereses; y evalúe constantemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

El docente deberá participar activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua, del Proyecto Educativo Institucional; establecer relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovechar sus saberes y recursos en los procesos educativos y dar cuenta de los resultados.

El Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, implica que éste, reflexione sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuos, de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional, también involucra ejercer su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

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

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

¿Qué es el Desarrollo Profesional Docente? Silvia Peña (2007), en *Desarrollo profesional docente en el contexto de una experiencia de investigación-acción*, lo define como “proceso de crecimiento que vive el docente en torno al quehacer educativo y que permite mejorar su acción y la comprensión de la misma” (Salgado Labra & Peña, 2009), en esta definición el autor considera tres ámbitos; el técnico-pedagógico, personal y social, institucional.

El desarrollo profesional del docente, es según lo antes mencionado una experiencia de crecimiento, que acontece cada vez que reflexiona, evalúa, y se propone mejorar el ejercicio del quehacer educativo, ya sea desde el aula de clases y lo que se refiere a la pertinencia de la aplicación del proceso de enseñanza y aprendizaje, ya sea desde lo personal y social, en lo que se refiere al autoconocimiento de sí mismo, como medio para potencializar la

empatía para comunicarse, ya sea desde lo institucional, en cuanto se descubre como promotor y ejecutor de proyectos, entre otros aspectos, todo esto indica que el desarrollo profesional es un redescubrimiento del docente como amante de su profesión, capaz de perfeccionar las habilidades propias de su quehacer, mediante la reflexión y evaluación de la misma y la creación de nuevos conocimientos surgidos de dicha acción.

Salgado Labra y Peña (2009), proponen como una vía para el desarrollo profesional docente la Investigación-Acción, ya que ayuda a la transformación educativa, ya que, va más allá de apreciar la investigación como exclusiva vía para obtener conocimientos.

Elliott, (1991), Kemmis & McTaggart, (1988), Cohen y Manion (1980), citados por Salgado Labra y Peña, (2009) afirman que la *Investigación-Acción* es entendida como un “estudio de una situación social con una visión para mejorar la calidad de la acción y abarca: la planificación, acción, observación y reflexión, posibilita de implementar propuestas educativas, evaluarlas y generar teoría. En consecuencia es situacional, colaboradora, participativa y autoevaluadora”.

“El desarrollo profesional docente y la mejora de la escuela constituyen las dos caras de una misma moneda..., forman una unidad indisoluble al modo de una cinta de Moebius, ese objeto geométrico en el cual es imposible diferenciar fuera de dentro”. (Martínez Olivé, 2009). Sin desarrollo profesional docente no hay mejora de la educación, es necesario leyes que la garanticen, en este aspecto, Ecuador es uno de los países que hoy en día, se ha tomado en serio el desarrollo profesional, así lo evidencia el artículo 10, de la LOEI, Los y las docentes del sector público tienen... el derecho a “acceder gratuitamente a proceso de desarrollo profesional, capacitación y actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”. (MEC, 2012).

Francisco Imbernón (2010), en *Formación y el Desarrollo del Profesorado*, menciona que la profesión docente, es una actividad laboral permanente, que sirve como medio de vida por tanto el profesor como profesional, debe tener acceso a todos beneficios como a los otros profesionales de otras disciplinas, remuneración justa, formación continua entre otras, que le permita una calidad de vida digna. También se menciona que se trata de una actividad pública, que emite juicios y toma decisiones en circunstancias sociales, políticas y económicas determinadas, que por consiguiente necesita de una formación concreta, en conocimientos y habilidades propias de la profesional. Finalmente indica que es una actividad compartida, ya que la educación, es una tarea compartida donde participan

profesionales de otras disciplinas que con sus aportaciones las hacen comprensible y capaz de perfeccionarse.

La docencia, es un servicio, un trabajo, un medio de vida, y como tal debe cubrir las necesidades básicas del docente, y esto lo deben propiciar las políticas del estado, ya que de lo contrario tendremos a docentes amantes de lo que hacen, pero que no pueden detenerse a reflexionar sobre su labor para perfeccionarla, ya que tendrían que salir corriendo a buscar su pan de cada día en otras actividades que dividirían su atención de lo que realmente es esencial en su labor.

Con las oportunidades y el espacio para reflexionar, evaluar y perfeccionar, el docente se convertirá en un investigador que genera nuevos conocimientos, con los medios económicos adecuados, y las oportunidades que les proporcione el estado, podrá llevar su preparación a otro nivel que le abra más puertas para encontrar soluciones a los problemas cotidianos de aula.

#### **1.1.4.2. Relación Familia - Escuela – Comunidad**

La labor del desempeño docente, se relaciona con tres esferas para la formación de un estudiante, la familia, la escuela y la comunidad. No hay persona en la actualidad que no reciba la influencia de estas tres esferas del hombre en sociedad.

Debemos determinar que se entiende por estos conceptos para luego establecer la relación y papel de cada una de ellas en la formación de una persona.

Se puede concebir la familia como un vinculado de personas ya sea por la sangre, (ej. padres e hijos) o por un acuerdo responsable entre las partes (ej. matrimonio, entre otros). La escuela se puede definir como la institución autorizada por el Ministerio de Educación de un país, para desarrollar las habilidades intelectuales y sociales de los niños y jóvenes, a través de un proceso de enseñanza aprendizaje, basado en un Currículo Nacional. Y la comunidad se la puede definir como un tipo de organización donde sus miembros comparten creencias, costumbres e historia, interactúan y planean para satisfacer sus necesidades colectivas, al mismo tiempo que crecen, se realizan y progresan como sociedad.

### ***¿Cómo se relacionan la familia, escuela y comunidad?***

Para comprender como se relacionan hay que explorar lo que piensan cada una de la otra, en lo que se refiere a su rol. En *Posiciones y expectativas de las familias en relación al sistema educativo* (2010), se menciona que las familias frente a la escuela marcan distancia, a la hora de aceptar explícitamente responsabilidad formativa con los educandos, la familia considera que es la escuela la que debe de enseñar (Pareda, Prada, & Actis, 2010). Sin embargo, la escuela, considera que su rol va más allá de desarrollar habilidades cognitivas, piensa que la formación en valores, debe fortalecerse ya que ésta empieza en la familia, pero no depende exclusivamente de ella.

En el libro *Educación y familia. Los padres ante la educación general de sus hijos*, se afirma que “el 95,6 % de los progenitores cree que las familias son las principales responsables de educar a los hijos. Pero además, al preguntárseles sobre el segundo máximo responsable, el 88,2 % pensaron en los profesores” (Pérez Díaz, Rodríguez, & Fernández, 2009)

Si bien las instituciones son conscientes del alcance de su tarea y por otra parte el estado promueve la importancia de la educación integral de los niños y jóvenes, la familia, acepta hasta cierto punto su responsabilidad como formadora de sus hijos, pero en la participación del proceso de formación, elude acciones relevantes, por ejemplo el monitoreo permanente y no superficial, del desarrollo académico, emocional y conductual de sus hijos, dejando la mayor y en ocasiones casi toda, la responsabilidad a la institución educativa y al estado.

Otro argumento en los que la familia de hoy se pone al margen de su gran responsabilidad, es la concepción que tiene de sí misma (tipos de familia), justifican distanciarse del papel formador que le corresponde, afirmando que en los tiempos de hoy, hay que trabajar el doble para cubrir las necesidades económicas de la familia. Aunque estos factores influyen, no la libera de la responsabilidad que tiene como primera educadora, de los niños y jóvenes que se desarrollan en su seno. Es en ella donde se dan los primeros pasos para desarrollar las habilidades intelectuales y sociales.

Desde otra perspectiva los cabezas de familias de una u otra forma, enseñan con sus acciones, ya sea valores o antivalores, aunque ellos no tengan la intención de desarrollar

enseñar, su influencia es ineludible. Se debería aprovechar, la situación, en lugar de concebirla como obstáculo, es así, que la convivencia familiar en cuanto a su interacción, es oportunidad para desarrollar virtudes, destrezas cognitivas entre otras.

Aquí tenemos el primer nexo, la familia necesariamente debe estar conectada, con la escuela. La escuela debe fortalecer la primera etapa de aprendizaje que se ha dado en la familia, debe ser una continuación, del desarrollo de las habilidades intelectuales y sociales.

La escuela busca formar hombres y mujeres para el buen vivir de las comunidades en sociedad, he aquí, el segundo nexo, la escuela está inmersa en una comunidad con necesidades y oportunidades concretas. Es en estas necesidades, de evolución, desarrollo, progreso, donde debe basarse el qué y para qué, enseñar. El trabajo de enseñanza-aprendizaje, debe caminar rumbo al desarrollo de la comunidad organizada, teniendo en cuenta sus recursos y oportunidades de contexto.

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

La teoría sobre la práctica docente, suele concebirse como el conocimiento formal que justifica dicha práctica y la práctica como la actividad realizada para poner en marcha el proceso de enseñanza y aprendizaje. El mismo lenguaje denota un separación, como si fuesen dos cosas yuxtapuestas, con cierta relación, pareciese que una puede prescindir de la otra, a través de la historia se ha dejado la imagen de las universidades como proveedora de la teoría académica y a las instituciones educativas como campo exclusivo de práctica, lo que acentúa la separación.

Si se parte del principio *aprender haciendo*, los aspirantes a docentes aprenderán más en las prácticas y de los tutores que les asignen, pero no en todos los centros educativos, hay maestros que se actualizan en los conocimientos pertinentes para el desempeño de su labor, por lo tanto, quien aprende, lo hacen en algunos casos de las limitada cultura profesional de los docentes guías. Esto separa la teoría de la práctica, ya que el aprendiz infiere que lo académico, es propio de los que se dedican hacer investigaciones sobre la práctica y que ese no es asunto tan relevante para su accionar.

Para conectar la teoría educativa con la práctica, aparecen términos como investigación – acción, Elliott (1990, 2010) y Carr. (1996), citados en *La relación teoría-práctica en los procesos de enseñanza-aprendizaje*, por Carmen Álvarez Álvarez (2012), defiende al profesor como un investigador, (pág. 388), se da un paso a una mayor y pertinente interacción entre práctica y teoría, el docente ya no es más un receptor y aplicador de teorías educativas, es ahora un investigador, que considerando las teorías propuestas, elabora conocimientos sobre su accionar, los contextualiza y adecua a las necesidades de su campo educativo concreto. Al descubrirse, el docente como constructor de conocimientos, desde la investigación de su práctica, se logra mayor “coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado” (Díaz, 2011).

Otro aporte que deja la idea de profesor investigador, es hacer que surja nueva definición de formación docente, entendida como “ [...] el proceso a través del cual el docente se va apropiando de creencias, teorías, saberes prácticos, articulando teorías vulgares y científicas con las cuales construye un saber personal que a su vez socializa permanentemente” (Díaz, 2011)

### **¿Qué conocimientos se consideran en la práctica docente, en el tiempo actual?**

En primer lugar, podemos mencionar a la psicología educacional, sobre las teorías cognitivas del aprendizaje. Arancibia C, Violeta; Herrera P., Paulina; Strasser S., Katherine, en el *Manual de Psicología Educacional*, mencionan las teorías más relevantes, resumidas a continuación:

La psicología cognitiva, aporta estudios sobre los procesos desde los cuales el estudiante aprende, ella estudia el lenguaje, percepción, memoria, razonamiento y resolución de problemas, ciencia de la cual surgen las siguientes aportaciones:

Jean Piaget (s.f.), sostiene que el alumno construye su mundo al interactuar con él, así, pone de relieve el papel del estudiante en acción, a la hora de aprender. Jerome Bruner, propone el aprendizaje por descubrimiento, como capacidad para reorganizar los datos ya obtenidos de manera novedosa, de manera que permita el insights o descubrimientos nuevos, considera la motivación, la estructura del conocimiento a aprender, los aprendizajes previos del individuo, y el refuerzo al aprendizaje. Según esta perspectiva el estudiante se

concibe como descubridor que gracias a su individualidad, organiza y relaciona las ideas abstraídas de una manera singular.

David Ausubel (s.f.), aporta el concepto de aprendizaje significativo, para referirse al proceso por el cual la información nueva se relaciona con un aspecto relevante de la estructura del conocimiento del individuo (concepto integrado). Propone también el concepto de asimilación, que justifica la aparición de nuevos conocimientos nacidos de la interacción de las ideas previas y las nuevas.

Robert Gagné (s.f.), dice que el aprendizaje es una secuencia de procesos, destaca que dichos procesos requieren de ciertas condiciones, como ganar la atención del alumno, comunicarle el objetivo del aprendizaje, estimular los aprendizajes previos, presentación del estímulo, guiar el aprendizaje, elicitación de la conducta (ejecución), proporcionar retroalimentación, evaluar la ejecución, mejorar la retención y la transferencia. Lev Vygotsky destacó la importancia de la interacción social en el desarrollo cognitivo, se puede decir que el estudiante construye su conocimiento de manera más completa y eficaz en sociedad.

(págs. 102 - 103)

### ¿Cómo enseñar?

Otro de los puntos esenciales es poseer conocimientos sobre los modelos pedagógicos, a continuación se mencionará uno. Aunque eso no quiera decir que es el mejor, ya que todos los existentes poseen limitaciones, la tarea del maestro saber que hacer como sacarles el mayor de los provechos a la hora de enseñar.

#### **La perspectiva pedagógica cognitiva. (Constructivista)**

Las ideas que se presentan a continuación son tomadas del libro Docentes del siglo XXI. (Flórez Ochoa, 2008)

- **Introducción;** el profesor proporciona organizadores avanzados, revisión y motivación de experiencias.
- **Punto central:** Los estudiantes son testigos de un evento. Se plantea un problema. Los estudiantes pueden dar opiniones y explicaciones del evento.
- **Desafío y desarrollo:** el conflicto se introduce a través de la percepción de un evento discrepante. Los estudiantes se reflejan en sus planteamientos. Se introducen nuevas ideas que resuelvan las discrepancias, por ejemplo nuevas analogías.
- **Aplicación:** los estudiantes resuelven los problemas mediante nuevas ideas; analizan y debaten sus méritos.
- **Resumen:** el profesor y /o los estudiantes sintetizan los hallazgos y los vinculan a otras lecciones.

Otros de los conocimientos que debe tener en cuenta el docente, es sobre la didáctica. Ésta es la teoría de la práctica docente. Si la didáctica es el reflejo de algo tan cambiante, sus hallazgos teóricos, deben ser concebidos como puntos de partida para la reflexión y toma de decisiones del *Que hacer docente del presente*. Así, se pone de manifiesto el carácter versátil de la didáctica. El carácter que no cambia en la didáctica es el de ser oportunidad para reflexionar y establecer puntos de apoyo para el docente en el camino de perfeccionar la calidad de su labor.

“la didáctica es la ciencia aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje con vistas al crecimiento intelectual y humano del sujeto, mediante la optimización de dicho proceso”. (Martín Molero, *Conceptualización de la didáctica*, 2009). Siempre estará seleccionado, evaluando, y proponiendo los mejores procesos de enseñanza-aprendizaje como puntos de referencia para la pertinente educación de los niños y jóvenes en el “aquí y ahora” del maestro y el estudiante.

Si, los guías y sujetos de la enseñanza no actúan ni piensan exactamente igual, es necesario poner de relevancia al docente como artista, que partiendo de teorías, estrategias y técnicas ya conocidas, debe crear una nueva obra. En el proceso de creación, las teorías, estrategias y técnicas, encontrarán su perfección y la obra que llegue a plasmar, en parte corresponderá a lo que imaginó y en parte a aquello que se quiere y no se sabe definir, que asombra e impulsa y que solo se conoce cuando la obra ha dejado de depender del artista.

## **1.2. Gestión educativa**

### **1.2.1. Definiciones de Gestión Educativa**

El significado que encierra un término, es el indicador para medir su alcance de aplicabilidad. El concepto gestión tiene un papel relevante a la hora de pensar, planificar y actuar en la educación, en *Fundamentos del Modelo de Gestión Educativa Estratégica*, (SEP, 2012), se presentan tres campos de significado y aplicación;

El primero “es la acción en cuanto forma de proceder para conseguir un fin [...] implica un [...] gestor y la acción misma de hacer la gestión, gestionar”. (pág. 51). No se puede hablar



de gestionar sin gestor, esto implica un sujeto con rol determinado, que esté capacitado y deseoso de querer alcanzar el fin de la organización educativa, y que la intención de hacerlo, se convierta en una actitud de trabajo. Aquí debemos recordar el papel de la motivación en hacer evidente y fiable la continuidad de dicha disponibilidad. La preparación académica del gestor asegura un camino pensado y planificado donde se apoyará la acción de gestionar, que debe vigilar la pertinencia de dicho camino.

El segundo, es la *investigación*, aquí gestión significa, “[...] reconocer las pautas y los procesos de acción de los sujetos, a través de su descripción, análisis crítico e interpretación, con el apoyo en teorías, hipótesis y supuestos. [...] se han generado términos especializados que clasifican las formas de hacer y actuar de los sujetos”. (pág. 51).

El carácter investigativo de la gestión, convierte a su accionar en sujeto de estudio, el cual debe entender, explicar e interpretar, las razones que justifiquen la conveniencia o no, de su hacer. Ésta tarea debe apoyarse en teorías, hipótesis y supuestos que estén a su alcance, que den luces para la comprensión de los procesos aplicados. Todo hacer, adquiere en un área y contexto determinado una peculiaridad, esto explica que la gestión educativa, al reflexionar sobre su accionar, tenga que hablar de los fenómenos educativos con propiedad, creando un terminología propia para ello.

El tercero es “la innovación y el desarrollo, en éste se crean nuevas pautas de gestión para la acción de los sujetos, con la intención de transformarla o mejorarla [...]” (pág. 51). Al poder comprender, explicar e interpretar el proceso aplicado, al pretender alcanzar las metas propuestas, permite contar con información, para el análisis crítico y evaluación del accionar de la organización educativa, las conclusiones de dichas reflexiones, permitirán elaborar y aplicar planes de mejoras, así es menester hablar de innovación, desarrollo, evolución, perfeccionamiento, en una palabra constante realización del ser educativo de la organización.

Este análisis deja, claro conceptos claves para elaborar una definición de gestión educativa, tales como fin educativo, gestor, gestionar, investigación, innovación y transformación.

El Dr. Gustavo Gerardo Mangisch, (2009), en *La Gestión Educativa*, define la gestión educativa como el “proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”. (pág. 16). Haciendo una analogía se puede decir que la gestión educativa, es como la sabia que ayuda a fortalecer y enrumbar los proyectos educativos de las instituciones. La definición, destaca el carácter autónomo de cada institución, en la generación de conocimientos singulares, fruto de su experiencia educativa. La suma de las experiencias de las diferentes instituciones forma un cúmulo de conocimientos, que serán puntos de partida para otras instituciones, de diferentes lugares, culturas y épocas.

Desde otro punto de vista se podría añadir que en la gestión educativa, los miembros de la institución, debe potencializar la capacidad para valorarse entre sí, ésta se debe manifestar, en un intercambio de estimación, traducida en propuestas y acciones concretas que elevan la calidad educativa. Dichas propuestas deben ser resultado del continuo dialogo, promovido, en primera instancia por los líderes, en un ambiente de confianza y armonía. Esto es complemento para la adecuada evaluación del accionar educativo.

También, la gestión educativa, se traduce en propiciar un conjunto de servicios, en este caso a los estudiantes, padres, maestros y comunidad. Que tienen como fin la educación de calidad. La calidad educativa depende en gran medida del grado de motivación de los miembros de la comunidad educativa, de los valores que guíen sus vidas, de su preparación y de los recursos con los que cuentan.

Después de esta exploración del termino Gestión Educativa, se podría definir como la capacidad de actuar, que la organización educativa, posee en sus gestores, que le permite buscar y aplicar las mejores maneras de alcanzar sus objetivos, con autonomía institucional, desde la investigación, análisis crítico y evaluación de su accionar, el mismo que estará supeditado a la innovación de sus procesos, que se traducen en un conjunto de servicios y valoración de los miembros de la organización, con los que caminan a la excelencia educativa.

### 1.2.2. Características de la gestión educativa

Las organizaciones educativas pretenden formar ciudadanos para el mundo en el marco del Buen Vivir, sin embargo aún no se puede lograr este propósito, esto indica que los resultados obtenidos no corresponden a lo esperado. Ante esto es preciso hacer *cambios*, para que la educación sea diferente, es necesario promoverlos, a través de la gestión. Por lo tanto la gestión sería el adecuado “instrumento para ayudar a promover el cambio positivo” en las organizaciones educativas. (Gairín Sellán, 2014)

Según el mismo autor, para gestionar los cambios educativos es necesario considerar elementos como el desarrollo del currículo, de la comunidad, organizacional, profesional, ya que son las esferas con las que interactúan los protagonistas de la educación, que se pretende mejorar.

En *Modelo de Gestión para Supervisión Escolar, Modulo V*, se afirma que la gestión educativa se basa en principios como: “autonomía en las decisiones, corresponsabilidad, transparencia y rendición de cuentas; flexibilidad en las prácticas y las relaciones” (SEP, 2010). Estos principios son como el espíritu, que guía el accionar de la gestión, dota a las organizaciones, en sus gestores, de la capacidad de ser partícipes de los logros, no como autómatas, que ejecutan de planes ajenos a su intención, es más, los compromete de tal manera que les hace sentir el valor de su trabajo, que los compromete de corazón con las metas, ya que al utilizar los recursos, se lo hace con pertinencia y se reconoce el desempeño con equidad.

En la sección tres del mismo documento, *Características de la gestión educativa*, se presentan características que nacen de los principios antes mencionados y que se pueden sintetizar de la siguiente manera:

**Incluyente y participativa;** la comunidad educativa, supervisores, directivos, docentes, administradores, estudiantes y padres de familia, basada en motivaciones y acuerdos, participa en acto de educar, lo que implica una conciencia incluyente donde el escuchar, dialogar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de los otros identifican su manera de interactuar.

**Reflexiva;** la reflexión de la práctica educativa como objeto de estudio, ayuda a reconocer los alcances y limitaciones de dicha práctica, y perfeccionarla oportunamente.

**Diálogo Informado;** favorece la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los actores educativos.

**Relaciones horizontales;** favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas, en un ambiente de colaboración, solidaridad y participación.

**Trabajo colegiado y colaborativo;** la actitud de motivación y apertura para la realización de evaluaciones, negociaciones, discusiones académicas entre pares, potencializa el trabajo colectivo y se promueven del interior de los centros. Dicha actitud, implican respeto compromiso y responsabilidad.

**Liderazgo compartido;** reconoce y estima el talento personal y profesional de los miembros de los centros educativos, se promueve la horizontalidad y corresponsabilidad en las relaciones de los agentes educativos.

**Fomenta la participación social;** integra las Asociaciones de Padres de Familia, con las Autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos. Ayuda a que el servicio educativo del centro trascienda positivamente su contexto inmediato, mediante el diseño de estrategias para generar redes de colaboración.

Estas características, transferidas, al desempeño docente, otorgan sinergia a los miembros de las organizaciones educativas, que favorece el trabajo en equipo, donde la conciencia grupal, la comunicación, la corresponsabilidad, los integran, y relacionan con la comunidad educativa y las organizaciones civiles, que velan por el progreso de un pueblo, a través de cambios pequeños y contantes.

### 1.2.3. Tipos de Gestión

El SEP, en *La gestión educativa* (2010), clasifica a la gestión, en tres categorías de acuerdo con el ámbito de su quehacer y con los niveles de concreción en el sistema: institucional, escolar y pedagógica. (pág. 56)

**Gestión institucional**, comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico - presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras. Conduce los proyectos y acciones que emprenden las administraciones para suscitar y posibilitar la obtención de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa.

**Gestión escolar**, comprenden las experiencias, capacidades, habilidades, actitudes y valores de los actores, para alinear sus propósitos y dirigir su acción con adecuadas estrategias y actividades que les permitan asegurar el logro de las metas educativas.

**Gestión pedagógica**; implica considerar, aplicación de enfoques curriculares, estilos de enseñanza, así como formas y ritmos de aprendizaje; por lo cual, es más que pensar en las condiciones materiales de las aulas, busca concatenar teoría y práctica educativa, pretende la constante evolución de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, desde una conciencia en el docente de la importancia de su trabajo.

Otro tipo de clasificación de la gestión educativa, la establece desde cuatro niveles de concreción; directiva; pedagógica y académica; De la comunidad y administrativa/financiera.

Jorge Marconi, (2012) en *Gestión Educativa*, (pág. 1), las presenta desde los siguientes puntos:

**Gestión directiva**, vigila que la realización de la misión y la visión institucional, en todas las áreas de la organización, buscando que encuentren cabida entre las prioridades de los miembros de los centro educativos, promoviendo y asignando tareas para el progreso del servicio que brindan, diseñando, organizando, desarrollando, y evaluando la cultura del hacer institucional.

**Pedagógica académica**, se centra en la formación de los estudiantes, propone ofertas curriculares y según la necesidad las adecua, implementa y las renueva, es un apoyo a la gestión de los proceso de enseñanza aprendizaje.

**De la comunidad**, identifica el contexto de la institución, su población, considera las necesidades de los estudiantes para plantear proyectos, integra a la comunidad en proyectos institucionales donde se presenta con sus características singulares, estableciendo vínculos y comunicación con toda la comunidad. Promulga el manual de convivencia, evalúa los resultados de las evaluaciones internas y externas.

**Administrativa y financiera**, brinda ayuda a los proceso regulares del establecimiento, gestiona el talento humano en función de procesos pedagógicos y los recursos materiales e infraestructura, mediante sistemas normativos y reglamento.

Las distintas maneras de clasificar los tipos gestión no ayudan a determinar guías para establecer planes pertinentes, que conduzcan a actuar, en el momento, en el lugar adecuados, aprovechando el talento humano y los recursos necesarios para hacer caminos que alcance paso a paso las metas educativas institucionales y nacionales. Y como dice el Dr. Joaquín Gairín, en la ponencia magistral *La Gestión Educativa para el siglo XXI*, al plantearse la mejora de la calidad del servicio educativo, el acto de gestionar debe partir del “ (Gairín Sellán, 2014) qué queremos alcanzar, con qué contamos, qué nos falta, cómo conseguimos lo que falta”. El planteamiento de la gestión se concreta en los tipos de gestión antes mencionados.

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

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

La gestión educativa que según Joaquín Gairín Sellán (2014), es acción, cambio positivo, necesita de un sustento legal, para que su ejecución no quede solo en buenas ideas con la probabilidad de hacerse realidad, en Ecuador, el camino hacia la excelencia educativa, impulsa cambios significativos y para ello establece políticas, un marco legal, para transformarla radicalmente, cuentan para ello. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (vigente desde 2011), y el Reglamento a dicha Ley (vigente desde el 2012). (MEC, 2012)

En el *Marco Legal Educativo*, se presentan veinte rupturas, divididas en cuatro grupos, las que re conceptualizan la educación como un derecho de los ciudadanos, las que promueven cambios estructurales del sistema de educación, las que superan paradigmas de calidad y equidad y las que revalorizan la profesión docente. (MEC, 2012, págs. 11- 23)

El primer grupo de rupturas se reconceptualiza la educación como un derecho de las personas y las comunidades. La gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública determina el acceso a todos los niños y jóvenes para lo cual se destinan los recursos económicos necesarios. Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos educativos. Es indispensable la participación de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos, para garantizar un desarrollo integral de los estudiantes. Por otro lado prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo, y se da solución a los problemas que las causaban.

El segundo grupo promueve un cambio profundo de la estructura y el funcionamiento del sistema nacional de educación, se reestablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional, se organiza un nuevo modelo de gestión educativa que atienda a los ciudadanos, logre adecuados y completos servicios educativos. Se estimula la participación ciudadana en las decisiones sobre la gestión educativa, en el seguimiento y rendición de cuentas. Para fortalecer la identidad cultural para las nacionalidades y pueblos indígenas se ofrece un servicio educativo intercultural bilingüe.

El tercer grupo, promueve la reconstrucción de los paradigmas de calidad y equidad educativa, para asegurar mejores aprendizajes para todo el estudiantado. Se intervienen y supera viejas prácticas educativas tradicionales y paradigmas, logrando que los actores del sistema educativo, se conviertan en agentes de cambio. Así, mismo la transversalización interculturalidad, busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión. El Bachillerato General Unificado, da oportunidad a que los estudiantes accedan a las mismas oportunidades educativas. El sistema nacional de evaluación educativa es fortalecido con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El cuarto grupo, promueve la revalorización y enaltecimiento de la profesión docente, se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación; la excelencia en los docentes, se justifica desde la meritocracia y se ofrece una remuneración justa y digna. También se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación y promover la ciencia sobre el hacer educativa.

Estos cambios estructurales son el sustento para que la educación sea valorizada y descubierta en toda su riqueza, como es la formación de un ser humano, ciudadano del mundo, con una identidad propia, en el marco del Buen Vivir.

Andrade Vargas y otros (2013), *Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje "Estudios en centros Educativos del Ecuador"* (págs. 53, 54, 55), expone los siguientes criterios guías para desarrollar una buena gestión legal en el ejercicio docente:

- 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.
- Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) [...].
- Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, la LOEI y Reglamento General a la misma.
- Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.
- Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.
- Resuelve conflictos en el aula y en la institución con ayuda de la normativa institucional.
- Organiza actividades docentes y de gestión institucional con ayuda del Reglamento de la LOEI.
- Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.

En estos criterios se puede observar que el desempeño docente implica poseer conocimientos no solo de la ciencia que se enseñe, sino que debe manejar, conocimientos sobre la constitución de la República donde se ejerza la labor docente, en las secciones correspondientes a la educación, también conocimientos en cuanto a los derechos humanos, derechos de los niños, niñas y la adolescencia. Estos conocimientos deben hacerse evidentes en la gestión institucional, en los planes anuales, planes de aula, y en lo concreto en el trabajo en el aula. Desconectado el maestro de estas bases, será un mero transmisor de conocimientos sin identidad ni fin por el que enseña, se pondrá al margen, cuando le pidan cuenta del tipo de ciudadanos que ha formado a lo largo de todo el proceso educativo.

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

En la gestión del aprendizaje, es relevante que se maneje una concepción clara de este término, ya que su significado impulsa la búsqueda y la forma como se valore y trate al conocimiento, en cómo se lo gestione.



El aprendizaje es “un proceso constructivo, acumulativo, autorregulado, orientado a metas, situado, colaborativo e individualmente diferente, en la construcción del conocimiento y significado “ (Araoz, Gurrero, Villaseñor, & Galindo, 2009, pág. 9). De la definición que propone Edith Araoz y sus colegas, se puede inferir que en cuanto proceso, el aprendizaje se caracteriza por una serie de pasos destinados a poseer y utilizar el conocimiento, dicho proceso construye conocimientos, tomando como base el legado de otras generaciones, la experiencia individual y colectiva de los agentes constructores. Teniendo en cuenta que siempre hay una mejor forma de hacer algo, el aprendizaje se autorregula, su proceso se perfecciona y se acopla a las distintas situaciones concretas e individualidades de los aprendices para alcanzar su meta.

El aprendizaje educativo, es intencionado, persigue un fin, se construye en colaboración con otros, así nace, crece, y se perfecciona de manera más rápida y eficaz. Aunque el aprendizaje educativo parte de una situación pedagógica guiada por el maestro, su fin es lograr un estudiante capaz de aprender por iniciativa propia. Con respecto a lo anterior Paulo Freire decía: “El proceso educativo requiere que nadie piense por nosotros, ni vea por nosotros, ni hable por nosotros ni, finalmente, actúe por nosotros. Por estas razones es tan importante aprender a aprender, aprender a educarnos y a liberarnos, para llegar a ser nosotros mismos”. (Araoz, Guerrero , Villaseñor, & Galindo, 2009)

Para gestionar el aprendizaje es necesario tener en cuenta los *estilos de aprendizaje* y hacer conscientes a los estudiantes de la inclinación que tengan a uno o más de ellos a la hora de aprender, estos se los puede sintetizar en los siguientes puntos

**Activos:** retienen y comprenden mejor al hacer realizar actividades con la información, explicarla a otras personas, aplicarla al mundo real.

**Reflexivos:** retienen y comprenden mejor la información después de que se toman un tiempo para reflexionar sobre ella.

**Sensoriales:** prefieren los hechos y datos específicos y concretos, la experimentación detallada, con la que demuestran paciencia. Resuelven problemas con métodos estándar y cuando surgen cambios del procedimiento normal, se inquietan. Memorizan hechos.

**Intuitivos:** prefieren la innovación y las teorías. Son hábiles para captar conceptos nuevos e ideas amplias. Les desagradable la repetición y el aprendizaje con base en hechos.

**Visuales:** recuerdan mejor lo que ven (imágenes, esquemas, películas entre otros). Aprenden más fácil las claves visuales que no incluyen palabras.

**Verbales:** recuerdan gran parte de lo que escuchan y repiten. Se benefician con la discusión y el análisis, prefieren la explicación verbal.

**Secuenciales:** es más fácil aprender el material que presenta una progresión lógica y ordenada. Solucionan los problemas de manera lineal y paso a paso.

(Vizcarrondo, Rojas, & Delgado, 2007)

Los estilos de aprendizajes hacen tomar conciencia de la variedad de formas que hay en la mente de los estudiantes para acceder a la información, retenerla y comprenderla, a las cuáles haya que tener en cuenta para gestionar el aprendizaje de manera eficaz, los estilos más la experiencia personal de cada estudiante, determinan la individualidad a la hora de dar significado al conocimiento asimilado.

Para la buena gestión del aprendizaje, hay que tener en cuenta que, en el campo educativo, tiene lugar dentro de la clase, entendida ésta como lo concibe Budarni (1978), citado por, Fernández, Valdés, Borges y Maturano, (2012), en el artículo, *La Planificación de la Gestión de la clase en la Enseñanza Media: Un Estudio Diagnóstico*:

Clase es la forma organizativa por la cual el maestro, en el transcurso de un periodo de tiempo [...] establecido y en un lugar condicionado [...], dirige la actividad cognoscitiva [...] de los alumnos, teniendo en cuenta las particularidades de cada uno de ellos, utilizando, medios y métodos de trabajo que crean condiciones para que [...] dominen lo estudiado [...] durante el proceso de enseñanza, [...]. (pág. 67)

El aprendizaje, debe fijarse en las necesidades del estudiante concreto, para construir con libertad el conocimiento, esto no significa que para su gestión no se establezca un orden de estrategias y actividades, antes bien se lo necesita, la construcción libre estriba en no restringir el acceso, asimilación, y reproducción de conocimiento a formas determinadas. La gestión también implica la preocupación por el ambiente físico y emocional en el que se desarrolla el proceso, el estudiante para aprender no pasa a ser eminentemente abstracto, sino que requiere que se cubran condiciones materiales y emocionales propias de su humanidad.

Andrade Vargas y otros (2013), *Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje "Estudios en centros Educativos del Ecuador"* (págs. 53, 54, 55), expone los siguientes criterios guías para desarrollar una buena gestión de aprendizaje durante la aplicación del proceso de enseñanza-aprendizaje, en una clase:

***En lo que se refiere a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.***

**Inicio:** en esta etapa se expresa la necesidad de desarrollar estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos; recuperar experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase y de presentar situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.

**Desarrollo:** en esta etapa se expresa la necesidad de relacionar el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes; plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante; proponer actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula; realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento; utilizar estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución; utilizar los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes y realizar actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.

**Evaluación:** en esta etapa se expresa la necesidad de aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje; evaluar con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula y proponer actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.

La gestión del aprendizaje implica tener en cuenta a quien se pretende hacer aprender, y para ellos es necesario conocer los estilos de aprendizajes de los estudiantes, también es necesarios saber cómo motivarlos y potencializar sus formas de aprender, es necesario también propiciar un ambiente físico adecuado y contextualizado a lo que se quiere enseñar y finalmente cómo aplicar la gestión en cada etapa del proceso enseñanza aprendizaje.

**1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación.**

La enseñanza es una actividad intencional, en la que mediante un proceso, se pretende la transmisión cultural de conocimientos, habilidades y valores, que apoyen su realización personal y social en el mundo. Basabe y Cols (2008) citados en la *Planificación desde un Currículum Prescriptivo* (2009), afirman que “la enseñanza no se reduce a sus aspectos

visibles, [...] es también pensar, valorar, anticipar, imaginar [...], construir representaciones acerca de la actividad, hablar acerca de ella y ser capaz de comunicar [...] las propias intenciones, las valoraciones y decisiones” (pág. 19).

Así aparece la planificación, como oportunidad para anticipar la enseñanza y como parte de ella. La planificación se extiende a la gestión institucional y curricular. Planifica tanto el directivo como el docente, en ambos casos con el mismo fin la enseñanza. El directivo planifica como guiará a los docentes en su labor y el docente planificará cómo guiará a los estudiantes en proceso de aprendizaje. Es una tarea compartida, ya que toda la comunidad educativa se involucra. Posee un carácter de hipótesis, como previsor de lo que pasará, también un carácter de reflexión, ya que desde ella se puede evaluar la pertinencia de lo que se ha ejecutado. Además posee el carácter de herramienta flexible, porque es capaz de sufrir modificaciones, durante y después de ser ejecutadas, es dinámica y permanente, se está haciendo constantemente.

A través de ella se contextualiza el currículum a la realidad educativa concreta, conforme las necesidades. Su registro se puede considerar la memoria de la institución, en este sentido, puede servir de puntos de reflexión, para valorar, lo bueno prever situaciones, comunicar a otros el trabajo y decidir sobre el rumbo a seguir para alcanzar la meta educativa. Por último las formas que adopte la planificación están vinculadas con las ideas y perspectivas de enseñanza acogidos por el directivo o docente.

La planificación facilita al maestro o directivo organizar su tarea. Gracias a ella, en el caso del docente, los contenidos, metodologías, estrategias, textos y materiales, se conectan en el proceso enseñanza aprendizaje. También, predice aproximadamente, lo que puede pasar, ofrece confianza y coherencia al que hacer educativo. Por lo tanto, es un proceso que predice, realiza y evalúa las acciones con las que se quiere alcanzar el aprendizaje de los estudiantes. La planificación debe tomar en cuenta, el contexto, del estudiante, sus necesidades, los objetivos educativos. Por último, optimiza los recursos.

Andrade Vargas y otros (2013), *Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudios en centros Educativos del Ecuador”* (págs. 53, 54, 55), expone los siguientes criterios guías para desarrollar una buena gestión de la planificación en el ejercicio docente:

### ***En lo que se refiere a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje***

La planificación, orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña; emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase; fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos; realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente; utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase; planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional; elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA); relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación; incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes; selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.

Lograr que la planificación del docente, en la etapa de elaboración, logre considerar todos estos indicadores, es implica que dichos indicadores, pasen a formar parte de los hábitos cognitivos del docente. En cuanto que la planificación es algo que se construye de acuerdo al contexto y particularidad de los estudiantes, se la puede considerar como el arte, de plasmar ideas pedagógicas, que caracterizadas por su flexibilidad, se adecuen a la medida de los estudiantes.

[...] las decisiones a tomar y las acciones que se desarrollan en las escuelas deben converger en la posibilidad de hacer efectivas más y mejores oportunidades de aprendizaje para los alumnos [...] todo proyecto institucional tiene un sentido didáctico y [...] planificación didáctica se inscribe en una perspectiva institucional. (Dirección General de Cultura y Educación, 2009, pág. 19).

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

Hablar de la docencia sin mencionar el liderazgo y la comunicación es quitarle parte esencial de lo que la distingue. En el campo de la gestión docente, el maestro debe ser muy hábil a la hora de comunicarse y liderar sus planes y proyectos.

Para Loera (2003) citado en *Modelo de estrategias, Módulo I*, apartado *Liderazgo compartido*, (2010), es [...] la capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de las metas del grupo. (págs. 88, 89)

Esta definición supone cuatro aspectos:

El primer aspecto, es la capacidad para usar el poder de modo responsable, hacer uso responsable del poder implica, que el docente posea conocimiento de manejo de situaciones similares a las que puedan presentársele en el aula, manejo adecuado de sus emociones, capacidad para escuchar e interpretar los deseos de los estudiantes en la ausencia de lo antes mencionado, para manejar el grupo acudirá a la imposición, y en ocasiones al abuso del poder, para el alumno trabaje. En cambio, si posee conocimiento adecuado, control emocional, capacidad para interpretar a sus discípulos, los conducirá a participar con la mejor disposición en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El segundo aspecto es la capacidad para comprender que los seres humanos tenemos diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y situaciones, desde este aspecto el docente gestionará los tipos de motivación que se adecúen a los distintos grupos de estudiantes, situaciones y necesidades de acuerdo al contexto educativo. No se concibe que un docente pretenda motivar con las mismas estrategias a distintos grupo, en distintos momentos y contextos, buscando obtener resultados alentadores a la hora de aprender.

El tercer aspecto es la capacidad para inspirar (el objetivo), desde este aspecto, el docente como miembro de la organización tiene un objetivo que alcanzar con sus estudiantes, desde el contexto de la clase uno más específico, en ambos casos el docente gestiona adecuadamente cuando es capaz de inspirar a los estudiantes a alcanzar los objetivos educativos, curriculares entre otros, con la manera cómo el mismo se asombra y busca alcanzarlos. El maestro inspira cuando se muestra seguro de lo que sabe, empático, coherente con las normas de convivencia, cuando lo ven gusto y diestro al tratar su saber.

El cuarto aspecto es la capacidad para actuar en forma tal que se propicie un ambiente de respuesta a las motivaciones, desde este aspecto el docente debe ir más allá de la aislada charla motivacional, la motivación debe convertirse en una actitud para con ellos, en una manera renovar constantemente la manera cómo enfrentarse a los desafíos personales y académicos, junto a esto él, debe monitorear el efecto de la motivación, ya que los logros académicos no se alcanzan en un par de clases más o menos agradables.

Según el parecer del autor del presente trabajo, un líder posee las siguientes cualidades, es:

- Original, creativo, integro, genera admiración
- Honesto, responsable y justo, genera confianza
- Perseverante en lo que inicia, genera optimismo
- Solidario, tolerante, empático, y amable con los demás
- Hábil para comunicar, motivador, genera actitud de escucha.
- Pensador crítico sin perder la humildad, genera exploración
- Observador, objetivo, práctico para actuar.

En ámbito de la gestión docente, las cualidades del líder integran los rasgos del docente y son la fuerza invisible, que se deja ver en cada actitud y acción de la convivencia escolar, peor que determinar la capacidad para conducir con eficacia a los estudiantes. El docente líder, es empático, entusiasta, sabe escuchar, enseña con el ejemplo, trata con amabilidad y respeto, es asertivo en el diálogo, se preocupa del aprendizaje de sus estudiantes, de su preparación, confía en su talento, trabaja con los miembros del grupo está con ellos.

Andrade Vargas y otros (2013), *Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudios en centros Educativos del Ecuador”* (págs. 53, 54, 55), expone los siguientes criterios guías para desarrollar una buena gestión del liderazgo y la comunicación en el ejercicio docente:

***Criterios para evaluar la gestión del liderazgo y la comunicación:***

Según dichos criterios el docente en el aula debe ejercer un liderazgo democrático, generar altas expectativas, trabajar el orden y la organización en las actividades, promover el cumplimiento de todas las actividades propuestas, promover acuerdos para la convivencia armónica desde normas y reglas, propiciar la amistad y ayuda entre los estudiantes, aplicar estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa, atender las necesidades individuales de los alumnos, promover los valores y el ejercicio de los derechos humanos.

También, proponer proyectos de aula para ayudar a los problemas de la comunidad, generando vínculos entre los actores, incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales; promover el servicio social

comunitario, actividades cooperativas, involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras, conducir a que logren un objetivo común de aprendizaje.

Como se dijo anteriormente, sin gestión de planificación, no se puede hablar de una buena gestión del aprendizaje, y las condiciones adecuadas para que se genere un aprendizaje óptimo, depende de una pertinente gestión del liderazgo y la comunicación, ésta viene a ser una condición para que se dé, una buena gestión de la clase, según la concepción de ésta, que propone Gauthier.

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

#### **1.3.1. Definición de estrategia.**

Tenti (2007), citado en *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, dice “El aprendizaje tiene lugar si existe una demanda y se dan determinadas condiciones escolares y pedagógicas adecuadas a las condiciones y características de los aprendices, que son cada vez más desiguales y diferentes”. (Fernández Batanero, 2010).

Si el aprendizaje se da, cuando existen determinadas condiciones escolares, aún hace falta un elemento importante, para alcanzar la meta educativa, en el contexto concreto de los estudiantes, éste elemento es la estrategia. ¿Qué se entiende por estrategia?, en una primera aproximación de aclarar lo que se entiende por estrategia, se puede decir que es responde al *cómo* alcanzar una meta propuesta, para lo cual se ha establecido acciones determinadas y se ha destinado recursos, que se considera necesarios.

En *Modelo de Gestión Educativa Estratégica, Módulo I*, (2010) se presenta a las estrategias como [...] el camino que se debe transitar para lograr los objetivos y las metas planteadas, en tanto los compromisos son la garantía que se establece para cumplirlos. En este sentido, atiende tanto a objetivos como a medios y al proceso de crear una viabilidad para éstos. El fin de la planeación es exponer las bases para acuerdos generales y el establecimiento de oportunidades para la atención de necesidades [...]. (SEP, 2010)

Dentro del campo de la educación, las estrategias educativas se traducirían en planes de acción temporal que tienen como objetivo hacer que el proceso de enseñanza-aprendizaje, se aproxime cada vez más a formar estudiantes capaces de realizarse en todos



los aspectos de su vida, intelectual, emocional, social y profesional, al cual asigna acciones determinadas y recursos que considera necesarios de acuerdo al contexto estudiantil.

### **1.3.2. Tipos de Estrategias**

#### **1.3.2.1. En la gestión legal**

La gestión docente, quedaría sin ruta de acceso a la realización, sino se relaciona con las estrategias, es preciso poner de relieve el papel de las estrategias en la educación y en lo que en esta sección respecta al ámbito legal. En el ámbito legal, éstas deben basarse, en cuanto a su elaboración, selección y aplicación, en las políticas, planes y proyectos, que el Ministerio de Educación Ecuatoriano, ofrece para la formación de los ciudadanos, ya que es el ente estatal acreditado para ofrecer pertinentemente este servicio.

El docente como gestor educativo, según el Marco Legal Educativo ecuatoriano, en el Capítulo IV, *De los derechos y obligaciones de las y los docentes* (2012), deben seleccionar estrategias que: Impulsen a respetar el derecho de los(las) estudiantes y de los miembros de comunidad educativa, permitir que expresen sus opiniones fundamentales y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de conflictos; vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general. (pág. 64)

La Dirección General de Cultura y Educación (2009), en *La Planificación desde un currículum prescriptivo*, de Buenos Aires dice; “los alumnos tienen el derecho a recibir la mejor educación, pensada y sistematizada, resguardada de la rutina y la improvisación, garantizando de esta manera el sentido de lo común de los diseños curriculares”. (pág. 20)

Para una adecuada gestión legal es necesario a la mano los derechos humanos, Código de la niñez y adolescencia, entre otros como fuentes de los deberes y derechos que se debe resaltar en el desempeño docente, además se debe cultivar una cultura de la planificación para lanzarse a titánica tarea de educar, tanto en lo que respecta a la institución como a la labor concreta del docente en el aula.

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

Silvia Kremenchutzky y otros (1994) citada en *la Planificación desde un currículum prescriptivo*, (2009), afirma acerca del PEI: “Un proyecto institucional es articulación entre un problema que es necesario resolver y un camino posible para resolverlo. [...] se construye [...] de auto reflexión colectiva que permite aumentar el conocimiento sobre las dificultades y posibilidades de la escuela”. (pág. 14).

La planificación institucional, sería una estrategia, para gestionar el rumbo de la educación de la comunidad donde presta sus servicios, es la conciencia plasmada, de los errores y aciertos en la misión de educar, es el espejo donde se mira la comunidad educativa para renovar o cambiar el camino que se ha seguido.

*¿Qué comprende la gestión institucional? El Modelo de Gestión Educativa Estratégica, Módulo I*, (2010) sobre la gestión institucional, responde a esta pregunta:

“La gestión de las instituciones educativas comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico-presupuestales, de planificación, de programación, de regulación y de orientación, entre otras” (pág. 58). Desde esta visión es conductora de los planes, proyectos y de toda acción, que propongan la administración para promover y posibilitar apropiarse de la filosofía, valores y objetivos de la institución, que le ayuden a alcanzar la calidad educativa, a largo o corto plazo, de acuerdo a su capacidad, con la cooperación y participación de toda la organización.

En la gestión de la planificación institucional, las estrategias direccionan a apropiarse de las metas educativas, en su visión y misión, deben ayudar a desarrollar los macro planes educativos y los micros planes, propiciar las condiciones y recursos necesarios, desde el despliegue de metas a largo plazo y corto plazo; y un conjunto de acciones concretas y flexibles, se convierte en el camino temporal y circunstancial para alcanza el objetivo educativo.

Al momento de realizar la planificación microcurricular debemos tener a mano los siguientes documentos:

- Estándares de calidad (Estándares de Gestión Escolar, Desempeño docente, desempeño directivo y los estándares de aprendizaje, básicamente).

- El libro de la actualización curricular para Educación General Básica, del área y año correspondiente.
- Lineamientos curriculares del área respectiva, en el caso de Bachillerato General Unificado.
- Texto base de la asignatura respectiva.
- Los lineamientos y directrices institucionales dados en el Proyecto Educativo Institucional.
- Otros documentos que el docente considere pertinentes, como bibliografía, acceso a internet, etc. (Zhunio Zhunio, 2013).

La planificación curricular no puede prescindir de estos elementos, ya que se alejaría de los logros esperados de los docentes e instituciones, expresado en los objetivos educativos que el Ministerio de Educación y Cultura, y en el perfil de salida de los estudiantes, alejarse sería rechazar la riqueza de la experiencia y evolución que ha tenido la educación a lo largo de la historia. Las ideas de los maestros son importantes, pero no deben ser islas en el mar de la educación, porque traerán mayor beneficio si se las articula dentro del sistema educativo.

Para elaborar estrategias en la planificación hay consideren los niveles de concreción curricular: *El Primero*, constituye la política del Estado, sus referentes se encuentran en la LOEI, en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010. *El segundo*, es la adecuación de la política nacional a las condiciones de cada institución en un Proyecto Educativo Institucional (PEI). *El tercero*, Las políticas educativas nacionales, adecuadas a la institución en el PEI, se descienden a la realidad del aula de clase en *tres subniveles*: *Primero*, Planificación Curricular anual (PCA); *Segundo*, Planificación por Bloques Curriculares (PBC). Planificación por Bloques Curriculares Integrado; *Tercero*, Planificación de las Tareas de Aprendizaje (PTA). (Zhunio Zhunio, 2013).

Para la elaboración estrategias de planificación, se puede establecer grupos de maestros con asignaturas y años en común que trabajen en equipo, para que puedan socializar sus conocimientos e ideas al planificar, para que así se puedan ayudar mutuamente a superar los obstáculos que se les presenten encontrando soluciones que beneficien a todos, al estilo del aprendizaje cooperativo, donde toda acción educativa ejecutada por los miembros de la organización, repercute positivamente a toda la comunidad educativa.

Cada institución educativa a concepción de autor de este trabajo, en la actualidad debe contar con un departamento, de investigación educativa, conformada por docentes de la

misma, ya que es incoherente que se quiera llegar a la excelencia educativa supeditados a lo que investigadores de educación de otros países descubran, no se pretende rechazar dichas aportaciones, ya que son de mucha ayuda como puntos de referencia, sino, ser actores que participan de la producción del conocimiento que llevan a las aulas.

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

Díaz Barriga y Hernández Rojas (2010), en *Estilos de Aprendizaje y Estrategias de Aprendizaje*, presentan características que deben tener las Estrategias de Aprendizaje:

- Procedimientos flexibles que pueden incluir técnicas u operaciones específicas, que se adaptan en función de las condiciones y contextos.
- Su uso implica que se decida y se las seleccione, considerando las tareas cognitivas planteadas, complejidad del contenido, situación académica en que se ubica y del autoconocimiento del docente.
- Su aplicación es intencionada, consciente y controlada, requieren de la aplicación de conocimientos metacognitivos.
- El uso de estrategias está influido por factores motivacionales-afectivos de índole interna y externa. (pág. 179)

Desde estas características se puede definir las *estrategias de aprendizaje* como cadenas integradas de procedimientos o acciones que facilitan y controlan la adquisición, búsqueda, producción, formación, aceptación, almacenamiento y utilización del conocimiento, se adaptan a las condiciones y contextos en los que realiza el aprendizaje, consideran las tareas cognitivas, complejidad del contenido, situación académica en que se ubica, al igual que las expectativas, intereses y estilos de aprendizaje, para motivarlos, informarlos y guiarlos de manera adecuada al estudiante, en la apropiación del saber.

García Cué, Sánchez Quintanar, Jiménez Velázquez, & Gutiérrez Tapias (2012), en *Estilos de Aprendizaje y Estrategias de Aprendizaje: un estudio en discentes de postgrado*, menciona las siguientes estrategias de aprendizaje, sintetizadas en los siguientes apartados:

**Exposición**, presenta de manera organizada información, se lo utiliza para introducir a la revisión de contenidos, presentar una conferencia de tipo informativo, y exponer resultados de una actividad.

**Lluvia de ideas**, ayuda a explorar mucha y variada información para la búsqueda de respuestas y soluciones a varios problemas, promueve la participación y la creatividad, de los alumnos en un proceso de trabajo grupal.

**Aprendizaje basado en problemas**, sugiere el trabajo en pequeños grupos, ayuda a que el estudiante analice, sintetice información y construya el conocimiento para resolver los problemas, que por lo general son tomados de la realidad. Desarrolla actitudes positivas ante problemas, habilidades cognitivas y de socialización, hace consciente de la necesidad de aprender, se puede utilizar para problematizar un tema.

**Juego de roles**, se desarrolla la habilidad para resolver problemas desde diferentes puntos de vista, a la vez que conciencia sobre la importancia de interdependencia grupal. Ayuda a considerar distintos puntos de vistas para juzgar la realidad. Desinhibe, motiva, promueve la creatividad y empatía en los estudiantes.

**Foros de Discusión**, Da a conocer a un grupo diferentes orientaciones con respecto a un tema. Se recibe información variada y brinda la oportunidad de contrastar diferentes puntos sobre un tema, estimulando el pensamiento crítico. Y la indagación sobre contenidos del curso.

**Método de casos**, ayuda a acercar una realidad concreta a un ambiente académico por medio de un caso real o diseñado. Desarrolla la habilidad para análisis y síntesis. Permite que el contenido sea más significativo para los estudiantes, promueve la indagación y discusión sobre un tema. Se puede emplear para verificar los aprendizajes logrados.

**Uso de Blog, Wikis y Google Docs**, permite el manejo de herramientas para compartir información interactiva y que además puedan ser utilizadas de manera colaborativa. Desarrolla la habilidad para análisis y síntesis, permite que el contenido sea más significativo se puede utilizar para la escritura de temas, individual o en equipo de trabajo.

**Elaboración de mapas conceptuales**, ayuda a visualizar conceptos y proposiciones de un texto de manera gráfica, así como a relacionarlos, permite la retroalimentación cognitiva. Desarrolla la habilidad de análisis y síntesis. Se puede utilizar para la escritura de definiciones y documentos. (págs. 8, 9)

## **Estrategias para el aprendizaje activo**

**Desarrollo de la capacidad investigativa a través de la discusión:** se busca conocimientos sobre un tema, que se discuten y aclaran en clase por los alumnos para sacar conclusiones.

**Mapas Mentales:** son representaciones gráficas sobre temas elegidos, generados de ideas creativas para fijar lo aprendido, los cuales se exponen en clase.

**Competencia entre equipos:** verifica el dominio de lo aprendido y sirve para reforzar, aclarar y resumir los puntos claves, fomenta la competencia sana entre el grupo de trabajo.

**Compartir los conocimientos en forma activa:** Proporcionar preguntas sobre un material leído, pedir responder en la medida de lo posible y compartir puntos de vista entre compañeros, según la necesidad, luego en la clase socializar respuestas y aclarar dudas.

**Debate entre equipos:** promueve la reflexión del alumno y lo lleva a asumir una posición sobre un planteamiento. También concilia diferentes posturas e impulsan a adquirir conocimiento.

**Conociendo a mis compañeros:** crea clima de confianza y seguridad, presupone el previo haber trabajado juntos, se muestra un cuadro con características esenciales y se busca al compañero que la posee, se verifica resultados, se llena el cuadro con el intercambio de todos y se saca conclusiones.

**Compra de Valores:** busca conocer parte de la esencia humana, resaltando sus valores y principios, se elige una lista de 15 valores, a los cuales le corresponderá una puntuación de 1000, repartidos entre ellos. (Vizcarrondo, Rojas, & Delgado, 2007)

Andrade Vargas y otros (2013) en *Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente*, en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, presenta los siguientes criterios para evaluar la gestión del aprendizaje (pág. 54):

### **En el 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.

En esta sección son pertinentes estrategias como lluvia de ideas, los organizadores previos, foros de discusión, exposición, entre otros.

### **En el 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.
- Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.
- Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.
- Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.
- Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.

En esta sección son pertinentes estrategias como ilustraciones, analogías, preguntas intercaladas, elaboración de mapas conceptuales, aprendizaje basado en problemas, Juego de roles, entre otras.

#### **En la Evaluación**

- Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.
- Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.
- Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.
- Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.

En esta sección son pertinentes estrategias como el resumen, preguntas intercaladas, mapas conceptuales y método de casos, exposición, seguir pistas, en si toda aquellas que ayuden a que el estudiante rearme la información recibida, desde su individualidad, la critique, y la exprese desde su peculiar manera de ser.

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

Las estrategias que un docente puede aplicar en la gestión del liderazgo y la comunicación son; cooperativas, participación activa, monitoreo entre otras.

Las estrategias cooperativas son aquellas que se basan en el “aprendizaje cooperativo, que es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás”. (Johnson, Johnson, & Holubec, 1999)

Los elementos del aprendizaje cooperativo son:

- *Interdependencia positiva*, se tiene conciencia que el beneficio es para sí y para los otros, al igual que se comprometen con el éxito de propio y el de los demás.

- *Responsabilidad grupal e individual*, responsabilidad grupal de lograr su objetivo, cada miembro hace lo que toca hacer, evalúa su desempeño y el resultados es socializado, para luego determinar quién necesita más ayuda.
- *Interacción estimuladora*, cada uno promueve el éxito de los demás, compartiendo los recursos existentes respaldándose y alentándose unos a otros por aprender.
- *Técnicas interpersonales y de equipo*, los alumnos aprendan tanto las materias escolares al igual deben saber cómo dirigir, decidir, crear confianza, comunicarse y manejar los conflictos, y deben sentirse motivados a hacerlo.
- *Evaluación grupal*, determinar qué acciones de sus miembros ayudan a alcanzando sus metas y a mantener relaciones eficaces para decidir que conductas conservar o cambiar. (Johnson, Johnson, & Holubec, 1999, pág. 10)

La elaboración de las estrategias de liderazgo y la comunicación, implica el conocimiento de los elementos del aprendizaje cooperativo, ya que ultimo fin del aprendizaje, es lograr que el estudiante sea autónomo en el aprendizaje, que adquiera todas las herramientas, habilidades y conocimientos que lo hagan apto para aprender a aprender, y este no debe pensarse como individuos aislados buscando el saber, sino se piensa en sociedades de conocimiento interactuando para construir el saber, que al relacionarse lo hagan desde los valores que ennoblecen al ser humano, mostrando y compartiendo la cultura que los identifica desde el marco del Buen Vivir.

Los siguientes criterios ayudan evaluar la gestión del liderazgo y la comunicación en el contexto de aula de clase:

- Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.
- Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.
- Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.
- Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.
- Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.
- Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.
- Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.
- Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.
- Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.



- Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.
- Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.
- Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.
- Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.

(Andrade Vargas, y otros, 2013, pág. 55),

Con la ayuda de estos criterios crear instrumentos de monitoreo del desempeño docente en la gestión de liderazgo. El monitoreo como estrategia provee de la información necesaria para la reflexión, la creación de nuevos conocimientos, la evaluación del hacer educativo, la toma de decisiones y la elaboración de propuestas de mejoras.

La gestión del liderazgo tiene que lograr que sus estudiantes sean participativos, lo que implica que se identifiquen con las siguientes características:

- Proponen soluciones a los problemas y actúa para darles solución.
- Asumen actitud positiva y participativa en el desarrollo del programa de producción, distribución y utilización del saber, lo que beneficia a cada miembro de la comunidad.
- Enriquece y adecua las estrategias de aprendizaje en función de su experiencia.
- Reflexiona sobre los problemas de su comunidad y valoriza su aporte individual para el bienestar común.
- Es perceptivo y crítico ante las opiniones de los demás.
- Expresa sus pensamientos con sinceridad y autenticidad, crear un clima de confianza.
- Reacciona críticamente ante los mensajes de comunicación social.

(Vizcarrondo, Rojas, & Delgado, 2007)

“El docente que es un buen líder, libera y actualiza la potencialidad de liderazgo que hay en sus estudiantes, con la sola estrategia de comunicar con cada actitud, palabra y acción, de su hacer educativo y cotidiano, que lo es” Ángel Tumbaco Reyes.

**CAPITULO II**  
**METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de Investigación

La Unidad Educativa Sagrados Corazones fue seleccionada, para aplicar la investigación sobre el desempeño docente. Se propuso saber cuánto conocimiento requieren, poseen, valoran y aplican sus docentes en la ejecución del proceso de enseñanza–aprendizaje, para luego, determinar su pertinencia. Luego se estableció un número de cinco docentes, de diferentes años de educación básica, para ser entrevistados y evaluados desde criterios e instrumentos elaborados e inspirados en documentos del Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. Además se recopiló información relevante sobre el problema de investigación, en los ámbitos de gestión legal, planificación, aprendizaje y liderazgo y comunicación, la cual sirvió como puntos de partida para reflexionar y sacar conclusiones sobre el hacer educativos del docente.

La investigación elegida fue de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitó caracterizar, explicar y evaluar la realidad educativa de la Institución investigada, lo que hizo posible conocer el problema de estudio contextualizarlo en la realidad concreta y singular, de la Unidad Educativa Sagrados Corazones.

Para iniciar la exploración se entrevistó a la máxima autoridad de la institución, quien designó a cinco docentes para participar en la investigación, se siguió con los primeros diálogos y entrevista a los mismos. Las mencionadas entrevistas proporcionaron información sobre las creencias y percepciones que tienen los docentes de su propio trabajo.

EL trabajo de observación permitió recopilar y examinar el desempeño de los docentes en cuestión, en el momento de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en las asignaturas y los años de educación básica siguientes; Estudios Sociales en 6<sup>to</sup>, lenguaje y literatura en 4<sup>to</sup> y 2<sup>do</sup>, matemática en, 7<sup>mo</sup> y Ciencias Naturales en 10<sup>mo</sup>, durante cuatro periodos cada una.

La descripción de la observación y las entrevistas, permitieron proporcionar datos que ayudaron a entender y explicar la variable dependiente del problema de investigación, el desempeño de los docentes Corazonistas<sup>1</sup>. También contribuyeron a medir las variables independientes, como el nivel de conocimiento que requieren y poseen para un buen desempeño, la frecuencia con que los aplicaban en el proceso y la importancia que les dan.

---

<sup>1</sup> **Corazonista**, término utilizado para referirse a los miembros de la Unidad Educativa Sagrados Corazones.

## 2.2. Contexto

La Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, está ubicada al sur de la ciudad de Guayaquil, EL Oro 1219 y Av. Quito, frente a la Plaza de arte (también conocido como Centro Cívico). Es una institución particular, que funciona en dos secciones matutina y vespertina, está guiada por las hermanas de la congregación de los “Sagrados Corazones de Jesús y María y de la adoración perpetua del Santísimo Sacramento del Altar”.

El carisma Corazonista, se formula así: “Contemplar, vivir y anunciar el amor misericordioso de Dios al mundo”. En el campo educativo quieren hacer presente el amor misericordioso de Dios, brindando una educación holística, ecológica, inspirada en la pedagogía de Jesús. Formando así hombres y mujeres íntegros, líderes capacitados para tomar decisiones asertivas en los diferentes campos de acción en la sociedad. Con convicciones sólidas, vivenciando la Fraternidad, Experiencia de Dios, Espíritu de Familia y Sociedad, con un personal idóneo, preparado en la Fe, Ciencia, Tecnología, Emprendimiento y Cultura. Su misión concreta está dirigida a niños, niñas y jóvenes.

Su visión se plantea así: “La Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, es una institución líder que se proyecta a corto plazo impulsar una educación globalizada. Hacer que nuestros estudiantes continúen siendo protagonizando de proyectos, científicos, artísticos, deportivos, sociales y culturales a la luz del evangelio y el carisma Sagrados Corazones. En el entorno donde se desarrollan, en los mejores centros de educación superior y/o campo laboral competitivo. Contamos con la tecnología de última generación, Excelencia Académica Bilingüe y Católica. Nos proyectamos a promover hombre y mujeres íntegros en la sociedad”.

En el año 1875, Sor Virginia Rath, quien fue la primera superiora de la comunidad de Quito, se traslada a Guayaquil para fundar el Colegio Sagrados Corazones Guayaquil. En el año 1899, vísperas de las fiestas octubrinas, un incendio reduce a cenizas al colegio y termina con la vida de dos hermanas.

En abril de 1946, un grupo de exalumnas, apoyadas por el obispo y ciudadanos guayaquileños, inician las gestiones para que se refunde el colegio de SSCC de Guayaquil. Y en 1953, se inicia la construcción del nuevo colegio de Guayaquil.

Actualmente la rectora de ésta Unidad Educativa es Sor. Marina Guerrero Armas. La institución oferta la Educación Básica, Bachillerato Común y el Bachillerato Internacional (este último, desde hace dos años atrás). Cuenta con 120 profesores distribuidos en las dos secciones. Y con aproximadamente 800 estudiantes en la Educación Básica matutina y 250 en el Bachillerato. En la sección vespertina son aproximadamente 500 estudiantes de Educación Básica.

### **2.3. Participantes**

Los docentes participantes laboran en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones de la ciudad de Guayaquil, institución particular, ubicada al sur de la ciudad, el Oro 1219 y Av. Quito.

Participaron en esta investigación 5 docentes,

Participante número 1: maestra, con 13 años de experiencia en la docencia. Sexto año de Educación básica, asignatura Estudios Sociales.

Participante número 2: maestra, con 25 años de experiencia en la docencia. Cuarto año de Educación básica, asignatura Lengua y literatura.

Participante número 3: maestra, con 28 años de experiencia en la docencia. Séptimo año de Educación básica, asignatura Matemática.

Participante número 4: maestro, con 13 años de experiencia en la docencia. Décimo año de año de Educación básica, asignatura Ciencias Naturales

Participante número 5: maestra con 8 años de experiencia en la docencia. Segundo año de Educación básica, asignatura Lengua y literatura.

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

#### **2.4.1. Métodos**

El *método Descriptivo*, permitió registrar detalles de la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje de los docentes, es decir, saber cómo acontece en contexto y momento singular que vive cada profesor con sus estudiantes. Este método permitió obtener información de fuente primaria, relevante para el análisis y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El *método Analítico-Sintético*, se lo utilizó para identificar las partes del proceso de enseñanza-aprendizaje, relacionarlas, comprender como interactúan y dan forma a su estructura particular en la clase, en la que participan docentes y estudiantes. Facilitó también, descubrir cuáles son los criterios que aplicó el docente para establecer el orden de los pasos en la clase.

El *método Inductivo-deductivo*, en su primera parte, la inductiva, se lo manejó como medio para explorar particularmente cada una de las muestras del objeto de investigación, en su ejercicio docente, para luego, hacer inferencias sobre sus actitudes y acción en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la segunda parte del método, la deductiva, permitió hacer inferencias del desarrollo del proceso, a partir de principios pedagógicos y didácticos establecidos, que se consideran pertinentes en un buen desarrollo de clase.

El *método estadístico*, contribuyó a organizar la información recogida, que se obtuvo con el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación. Además facilitó tener a la mano los resultados de la investigación, presentados y organizados pertinentemente para el ágil manejo de los mismos, en las reflexiones, análisis e inferencias parciales y finales de la valoración del proceso de enseñanza aprendizaje, ejecutados por los docentes.

El *método Hermenéutico*, permitió la recolección e interpretación bibliográfica del marco teórico, de la misma manera, facilitó la adecuada interpretación de los resultados y la comprensión de la razón de ser del desempeño docente, que caracteriza a la Unidad Educativa en cuestión, desde los principios expuestos en el marco teórico.

#### **2.4.2. Técnicas**

##### **Técnicas de investigación bibliográfica**

La *lectura*, esta técnica, es ineludible, para aplicar el método hermenéutico, es la puerta que permite acceder a la exploración de teorías, metodologías, sobre gestión, pedagogía y clima de aula, que investigadores anteriores, en el campo educativo, han alcanzado y que son punto de partidas para las nuevas reflexiones y nuevas concepciones de lo que debe caracterizar al desempeño del docente actual.

El *Subrayado de palabras claves* en textos, es una técnica que de gran utilidad con que se marca términos directrices de las ideas básicas, que un autor persigue al desarrollar un tema en un libro y que también se la utiliza para señalar aspectos relevantes al problema de investigación, en este caso el desempeño docente.

Los *mapas conceptuales y organizadores gráficos*, ésta técnica se la utilizó para poder sintetizar y brindar tener un referente visual de las ideas claves de ideas fundamentales de las concepciones utilizadas en la investigación. Además son facilita la comparación entre posturas conceptuales que se quiere explorar, analizar y evaluar, de los diferentes subtemas sobre el desempeño docente.

El *resumen o paráfrasis*, esta técnica ayudó a sintetizar información importante sobre los subtemas y a darle el crédito debido a los autores de las ideas. Además facilita la redacción de un tema cambiando las ideas de autores de libros con las ideas del investigador.

### **Técnicas de investigación de campo**

La *observación*, ésta técnica, consistió en recoger percepciones sobre el trabajo de los docentes investigados, permitió información de fuente primaria, libres de manipulación de otros. También se complementó con el instrumento del registro de observación áulica, donde se registró los detalles del proceso enseñanza-aprendizaje que manifestaron los estudiantes y maestros.

La *encuesta*, sirvió para recopilar información que previamente se consideró importante para evaluar el desempeño docente, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en todos sus ámbitos de gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación. Además, fue instrumento para conocer al docente de manera directa, como persona y profesional.

### **2.4.3. Instrumentos**

#### **Cuestionario autoevaluación del desempeño en cuatro ámbitos de gestión.**

Este instrumento permitió determinar y planear la recopilación la información adecuada para nutrir al problema de investigación de elementos para proponer soluciones. Su elaboración fue inspirada en documentos del Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (estándares y competencias docentes). Identificó datos concretos sobre los docentes investigados, también, facilitó conocer sus percepción y creencias sobre el desempeño de su labor educativa, en los ámbitos de la gestión legal, de planificación, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación.

#### **Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos del aprendizaje y el liderazgo y comunicación.**

El registro de observación áulica, ayudó a fijar los criterios desde los cuales se valorará la labor docente de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, su elaboración fue inspirada en documentos del Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (estándares y competencias docentes). Del mismo modo, al identificar las características de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, que realizan los docentes en el aula, al ejecutar el proceso de enseñanza y aprendizaje, este instrumento permitió guardar información sobre los detalles encontrados en el hecho educativo, para su posterior evaluación.

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Talento Humano**

En lo que respecta al talento humano, en ésta Investigación, se contó con la colaboración y participación, de los maestros, estudiantes, autoridades, entre otros, de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones. Además con los docentes, tutores, entre otros miembros de la UTPL, que participaron directa e indirectamente en la investigación y finalmente con el trabajo del estudiante investigador, autor del presente informe, quien realizó el trabajo formal y de campo.



### **2.5.2. Institucionales**

En la ciudad de Guayaquil se empleó las instalaciones de Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, para aplicar la encuesta y los cuestionarios a los docentes seleccionados. En la ciudad de Loja, se utilizó las instalaciones de la Universidad Particular de Loja, para la capacitación sobre el proceso seminario de fin de carrera para desarrollar el presente trabajo de investigación.

### **2.5.3. Materiales**

Se utilizó, material bibliográfico seleccionado sobre teorías, metodologías, pedagogía, entre otros, ya sean físicos o virtuales, también recurrió a ordenadores, internet, hoja de papel, bolígrafos, cámara fotográfica, fichas, encuestas, videos de ponencias, entre otros.

### **2.5.4. Económicos**

Para la adquisición de materiales, y demás demandas propios del trabajo se realizó los siguientes gastos económicos, solventados por el investigador: Horas en internet, para investigar \$ 40,00; Copias \$ 20,00; Impresiones \$ 65,00; Transporte \$ 25,00, con un total de \$ 150,00

## **2.6. Procedimiento.**

El primer paso fue definir el título del investigación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Estudio realizado en 2do, 4to, 6to, 7mo y 10mo año de Educación Básica, en la Unidad Educativa Bilingüe "Sagrados Corazones" de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año lectivo 2013 – 2014. Luego se plateó el problema, a través de una pregunta y se transfirió los objetivos generales y específicos de la guía a la realidad concreta y singular de la institución investigada.

En el *desarrollo de la investigación bibliográfica*, en esta parte del proceso, se seleccionó las palabras claves del título, se los liberó de ambigüedad, se interpretó el espíritu de la investigación y sola allí, se empezó la búsqueda de información, en la medida de lo posible, actual. Después se seccionó los subtemas para poder centrar la atención en un determinado grupo, para lo cual se fijó tiempos limitados. La búsqueda se realizó a través de internet,

libros físicos, consultas a docentes, videos de ponencias, entre otras. Luego se eligió información y poco a poco, y con constantes correcciones que garanticen la conexión de las ideas, se fue dando forma al marco teórico, con la ayuda de la guía.

En el *desarrollo de la investigación de campo*, en primer lugar se procedió a elegir a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, y a solicitar una entrevista con la máxima autoridad, a través de una persona conocida, que labora en la misma. Concedida la entrevista, con Sor Marina Guerrero Armas, se le presentó la carta de petición, proporcionada por la UTPL, con la cual concedió el permiso, para aplicar la labor de campo, el 10 de diciembre del 2013, después de escuchar la explicación de las razones que justificaban la investigación. Fijados los años de educación básica y fechas, en los que se aplicaron las entrevistas y observaciones áulicas, se presentó al investigador, los docentes que tendrían la delicadeza de participar en la indagación. Finalmente, en esta sección, de acuerdo con las fechas acordadas, se realizó las entrevistas y las observaciones áulicas. Además, se proporcionó al investigador un folleto con información sobre la historia de la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, a través de una maestra de mucha experiencia del departamento de Pastoral (se encarga de gestionar actividades que promuevan la fe católica y las clases de formación humano-cristiano).

En la *estructuración del informe de investigación*, la primera parte que se realizó fue el marco teórico y la sección de metodología, con ello se procedió al análisis de los resultados, confrontando los hallazgos con las ideas teóricas, analizándolos y comparándolos a través de organizadores gráficos y mapas conceptuales, se fue poco a poco, arribando a conclusiones. Luego se redactó los análisis de forma ordenada. Desde las conclusiones, se puede constatar que las debilidades del desempeño de los docentes investigados, se expresaban en valores, no inferiores al criterio "Bueno" (7-7.9), sin embargo, se elaboró una propuesta que se centró en perfeccionar y darle un tinte de creatividad a la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por último, se unió todas las partes del informe en un solo archivo, los preliminares, marco teórico, metodología, análisis de resultados, conclusiones, recomendaciones, propuesta y anexos, utilizando lineamientos proporcionados por la guía del Programa Nacional de investigación, de la UTPL del periodo lectivo 2013-2014.

**CAPÍTULO III**  
**RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

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

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

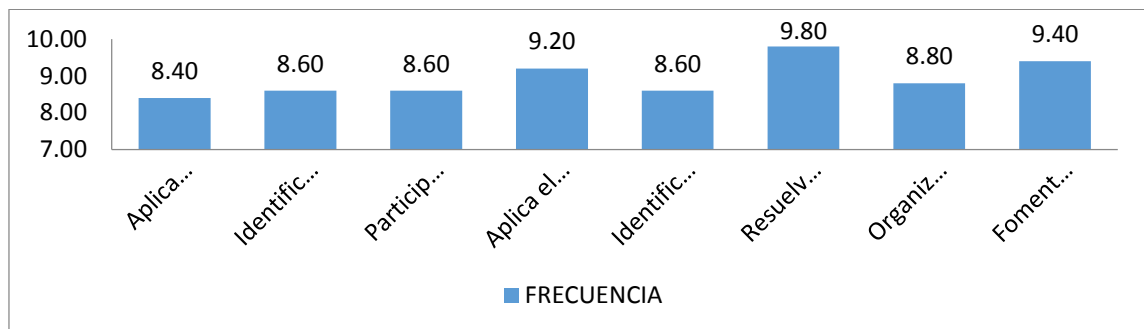
**Tabla 1:** Niveles de Frecuencia del desempeño en el ámbito de la gestión legal

N° ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8.40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8.60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>71.40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8.93</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 1:** Niveles de Frecuencia del desempeño en el ámbito de la gestión legal



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

Los niveles de porcentaje en el ámbito legal de la gestión docente, en lo que se refiere al indicador 1.1 Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños, muestran que los docentes investigados están informados y aplican con aceptable frecuencia los derechos de la niñez, en actividades académicas, evidenciado con un 84 % de aplicación. Pero ¿Qué significa la ausencia del 16% que falta para completar el 100%?, significa que el docente puede interpretar, explicar y aplicar dichos derechos, pero encuentra límites en proponer con frecuencia, variadas formas, de cómo transferir dicho saber a la cotidianidad de la experiencia áulica. Esta diferencia del 16% para llegar al 100%, puede marcar la diferencia para alcanzar la meta de ciudadano, que sea agente activo del desarrollo nacional, que se menciona en la Constitución de la República del Ecuador, “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”. (MEC, 2012)

En lo que se refiere al indicador 1.2 y 1.5, donde se solicita que el docente identifique los niveles del sistema educativo ecuatoriano en la LOEI y los objetivos, políticas y metas concretas en proyectos y actividades del Plan Decenal, muestra una frecuencia de aplicación de 86% cada una, lo cual también es estimable como aceptable, sin embargo se podría decir que tener siempre presente estos puntos tiene una gran implicación, si el docente trabaja pensando que, de su desempeño, en el año básico donde se le asigne laborar, tiene repercusión en cimentar bases para la siguiente etapa de estudio del alumno, intentará trabajar con más afán e intención y visión de organización, que persigue una sola meta común. Por lo tanto es indispensable lograr “Articulación de la educación inicial con la educación general básica” (Corral Vellejo, 2006), como lo menciona la línea de acción de la política del Plan decenal.

En conclusión, en esta sección que en la institución investigada, en nivel de frecuencia de aplicación de los indicadores que evalúan la gestión legal, es aceptable, lo cual se corrobora con el 89% que alcanza en la tabla número 1, se puede afirmar que aplica con frecuencias conocimientos que le permiten un buen desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero que el logro alcanzado es susceptible de ser mejorado.

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

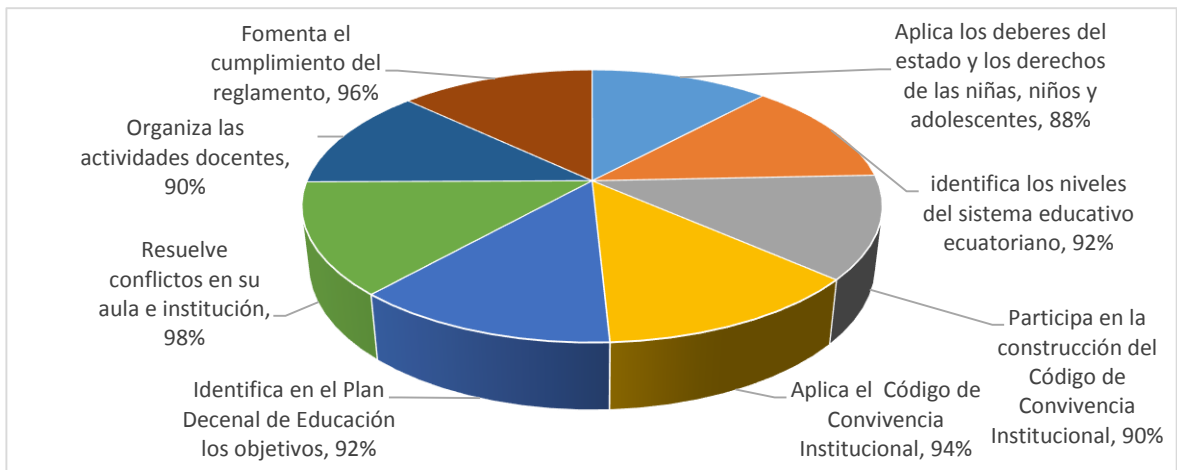
**Tabla 2:** Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Nº / ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8.80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9.20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9.20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9.00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>74.00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.25</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones – Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 2:** Niveles de Importancia del desempeño en el ámbito de la gestión legal.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

El nivel de importancia, que los docentes otorgan, al ámbito de la gestión legal en la práctica profesional, de la institución investigada, muestra un 93%, de logro de acuerdo a los ocho indicadores que evalúan este ámbito, lo que evidencia que el docente tiene un grado alto de conciencia del papel de la gestión legal en la práctica docente. Esto no es el resultado de una intuición de valoración, sino de la evolución de lo aprendido, Lo que el docente considere importante para el ejercicio de su labor, se explica en cierta medida, por aquello que en su formación inicial, formación permanente y experiencia ha descubierto como importante. No hay que olvidar que las políticas educativas “tienen la pretensión directa de transformar la escuela y la educación” (cvne, 2011), lo que revela su importancia.

Sin embargo la comparación de datos, sobre un mismo indicador llama la atención cuando presentan diferencias. Por ejemplo el indicador 1.1, Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, registra un 88% en el nivel de importancia, que confrontado con el nivel de frecuencia que alcanza 84%. Esto aplicado por extensión a los otros resultados, sugiere una pregunta ¿Debería el nivel de importancia ser igual que el nivel de frecuencia?, a la manera de concebir del investigador de esta trabajo, si deberían coincidir, ¿por qué no coinciden? La respuesta está, en que lo considerado importante, en lo referente al ámbito legal, a pesar de que en este caso de estudio los porcentajes revelan una correspondencia aceptable, en ocasiones genera dificultad al transferir dicha valoración a la aplicación cotidiana de la experiencia áulica.

En conclusión de esta sección se puede decir que el 88% que se otorga al nivel de importancia de la gestión legal en Sagrados Corazones, influye de buena manera, en la frecuencia de aplicabilidad, de lo estipulado en los indicadores con los que se evaluó el desempeño docente en este ámbito de gestión. Cabe recalcar este logro es susceptible de ser mejorado.

### 3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal

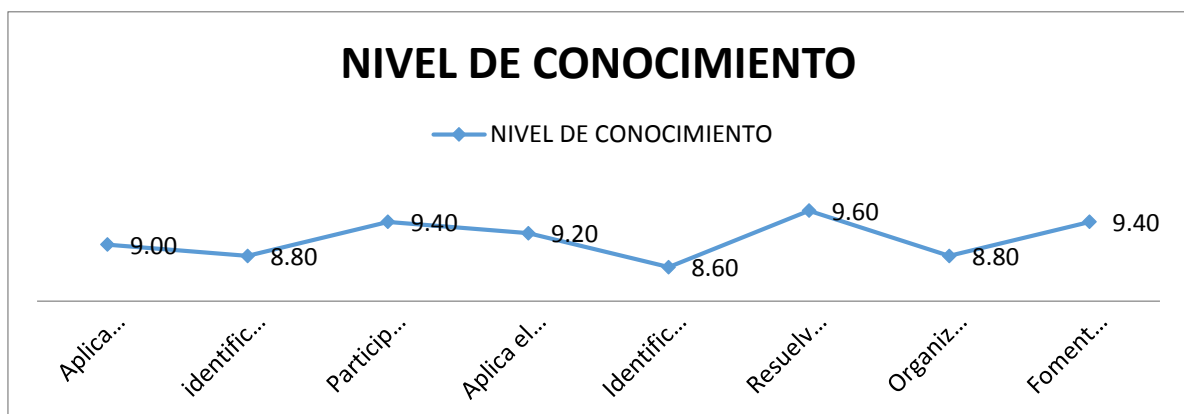
**Tabla 3:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9.00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8.80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9.40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9.20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8.60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9.60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	8.80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9.40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>72.80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.10</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

El docente del siglo XXI conlleva una “nueva manera de comprender y relacionarse con el conocimiento y con los educandos en el proceso de enseñanza aprendizaje” (Castillo Rodríguez, 2009), La nueva manera, de cómo se relaciona el docente con el conocimiento, de la que habla Reinaldo Castillo, es la docente gestor del conocimiento, el docente que sabe dónde encontrar, cómo entender, y qué hacer con el conocimiento, para alcanzar las metas educativas.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño, en la institución estudiada, alcanza el 91%, de cumplimiento de los indicadores en este ámbito, lo cual sustenta en cierto sentido el 84% del nivel de frecuencia y el 88% del nivel de importancia alcanzado en los mismos indicadores y en este ámbito.

Si se compara los tres niveles se puede notar que el nivel de conocimiento es mayor que los otros, lo que hace inferir que todo el saber que poseen no está siendo aprovechado al máximo. En los indicadores como 1.2, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, alcanzó 88%; el 1.5, Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, alcanzó 86% y el 1.6, resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional, con 86%, se podría afirmar que tendrían menos alternativas con respecto a los otros indicadores para transferir esos conocimientos a la experiencia de aula.

En conclusión de esta sección se puede decir que de acuerdo al porcentaje general alcanzado, en el nivel de conocimiento, en la gestión legal, 91%, los maestros investigados poseen un nivel de conocimiento pertinente para manejarse en este ámbito, sin embargo al comparar los porcentajes de cada indicador, revela que hay conocimiento que no están siendo aprovechados al máximo, ya que no se traducen estos conocimientos, en su totalidad a la experiencia de la práctica docente.



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

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

Tabla 4: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8.80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	7.80	78%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9.80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9.40	94%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9.80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.40	94%
2.15	Incorpora el PAA	8.40	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>135.20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.01</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

Elaborado por: Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

En la educación la planificación es el “proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando [...] los recursos existentes, para lograr los objetivos [...] como proceso [...], la planificación educativa comprende [...] etapas: política, diagnóstico, diseño del plan, ejecución, seguimiento y evaluación” ( Aguilar Gómez, 2014)

La planificación ya sea institucional o curricular, es el camino que se traza para alcanzar las metas educativas, su papel en el desempeño docente, es relevante, sin ella es como andar a tientas, en la noche. En la institución investigada, el porcentaje alcanzado en el ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular, es 90%, de acuerdo con los indicadores propuestos en la hoja de autoevaluación docente, esto lleva a pensar que en la Unidad Educativa estudiada, la planificación es una constante en el que hacer de los docentes investigados.

Sin embargo uno de los indicadores que aplicados para evaluar este ámbito, en el nivel frecuencia, llama mucho la atención, el 2.5, Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos, ya que presenta un 78% de frecuencia de aplicación. Aunque algunos maestros de la unidad educativa, no actúan de manera directa en la elaboración del plan de riesgo, si participan de las actividades organizadas por la comisión de maestros encargados, como por ejemplo, los simulacros, que después de realizados, dejan muchas sugerencias que son comunicadas a la comisión para el perfeccionamiento del plan. Así se evidencia una participación indirecta de algunos maestros, y directa de otra parte de los miembros de la organización educativa.

Por consiguiente, se puede afirmar que Sagrados Corazones tiene una cultura de la planificación, que se evidencia con el 90% alcanzado en la auto-evaluación la misma que revela, que los docentes investigados participan indirectamente en las planificaciones institucionales y directamente en las curriculares, participación que implica, la aplicación de conocimientos pertinentes generados de la necesidad de alcanzar sus metas de manera sistemática y proponer mejoras cuando se ve conveniente, esto en última instancia le permiten realizar un buen desempeño profesional, en el ámbito analizado.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8.80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8.80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.60	96%
2.8	Utiliza el PAA	10.00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9.40	94%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9.80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.40	94%

<b>2.15</b>	Incorpora el PAA	9.00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>138.20</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.21</b>	<b>92%</b>

**Fuente de la tabla:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

Basabe y Cols (2008) citados en la *Planificación desde un Currículo Prescriptivo* (2009), dice “la enseñanza no se reduce a sus aspectos visibles, [...] es también pensar, valorar, anticipar, imaginar [...], construir representaciones [...] de la actividad, hablar de ella y ser capaz de comunicar [...] intenciones, las valoraciones y decisiones” (pág. 19), se denota la importancia de la planificación en la vida profesional del docente, esta estimación, se deja percibir, en los docentes investigados, en el presente trabajo, ya que en el nivel de frecuencia, en el ámbito de la gestión de la planificación, registra 92% de cumplimiento con los indicadores de evaluación de los instrumentos aplicados.

Sin embargo llama la atención que los indicadores que expresan “participación” de los docentes en los planes institucionales, registran menor porcentaje que los otros, por ejemplo el indicador 2.1, Participa en la elaboración del PEI, 88%; 2.3, Participa en la ejecución del POA 84%; 2.4, Participa en el diseño de instrumentos 86%; 2.5, Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos 88%, se puede inferir cierta distancia al identificarse con esta actuación, por parte de los maestro, lo que hace pensar que su participación es indirecta. Pareciese que el PEI, POA y diseño de instrumentos, en ciertas ocasiones, es concebido como algo de lo que hay que informarse o algo que se recibe hecho y se aplica.

En consecuencia, se puede afirmar que el significado de planificación en los docentes investigados tiene mayor acento en el sentido de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y pierde fuerza en el sentido de planificación institucional, aunque estos matices se den, se nota que se considera importante para garantizar un proceso adecuado para alcanzar las metas educativas. Se aprecia que los docentes investigados valoran conocimientos desde los cuales han inferido el valor de planificar, como medio para el perfeccionamiento de su desempeño profesional.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9.20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9.20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8.60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8.40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9.20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9.40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9.00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9.60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9.40	94%
2.10	Planifica la clase	9.60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9.60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9.20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9.20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9.40	94%
2.15	Incorpora el PAA	8.60	86%
<b>TOTAL</b>		<b>137.60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.17</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

Kremenchutzky y otros (1994), afirma “Un proyecto institucional es articulación entre un problema que es necesario resolver y un camino posible para resolverlo. [...] se construye [...] de auto reflexión colectiva que permite aumentar el conocimiento sobre las dificultades y posibilidades de la escuela”. (Dirección General de Cultura y Educación, 2009, pág. 14). ¿Cómo se origina dicho camino? la reflexión genera conocimientos y el conocimiento junto al deseo de educación de calidad, da lugar a la aparición de la planificación estratégica como forma de alcanzar las metas de las organizaciones educativas. Siendo la planificación estratégica, consecuencia de los conocimientos generados por la reflexión y el deseo de perfeccionar el hacer educativo, se puede inferir que el conocimiento sobre la planificación, es relevantes en la práctica docente, proporcionado sentido y una determinada forma de actuar, que otorga un grado de certeza a los docentes.

El nivel de conocimiento de la institución estudiada, en la gestión de planificación institucional y curricular, alcanza un 92%, que lleva a afirmar que los docentes en mención poseen los conocimientos, sobre el PEI, POA, plan de gestión de riesgo, PAA, Plan de clase, entre otras formas de dirigirse a la meta educativa, desde el nivel micro a macro, de planificación, que le permiten un buen desempeño profesional, de acuerdo a los indicadores y criterios del cuestionario de autoevaluación.

Sin embargo, los indicadores 2.3, Participa en la ejecución del POA, alcanza 86%; el 2,4 participación en el diseño de instrumentos con 84% y el 2.15 Incorpora en el PAA las necesidades educativas de la institución y su contexto 86%, tienen menor nivel de logro entre los otros indicadores. Esto puede indicar que a pesar de que se conoce el POA, PAA, entre otros elementos, que interaccionan con la práctica docente dándole una dirección e intención clara, el concepto que el docente posee muestra cierta limitación, ya que son concebidos como planes, en los que la participación docente es en ocasiones indirecta y eventual, lo cual debilita el sentido de organización de la institución educativa investigada.

En conclusión, los docentes investigados, poseen conocimientos, que permiten un buen desempeño, en el ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular, según 92 % de cumplimiento de los indicadores expresados en el cuestionario de autoevaluación. Sin embargo, cabe mencionar, que elementos como el POA, PAA, entre otros, son concebidos como planes, en los que la participación docente es en ocasiones indirecta y eventual.

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

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

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

**Tabla 7:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

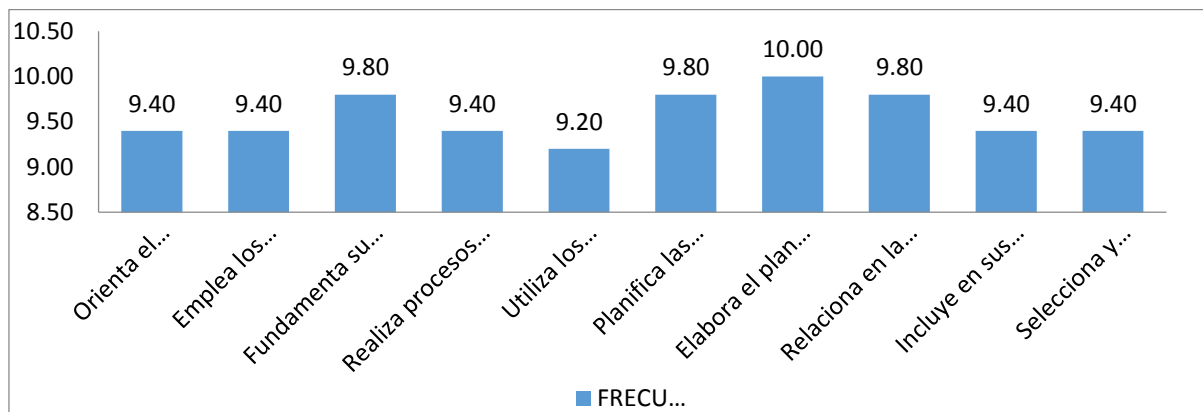
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.1</b>	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.40	94%
<b>3.2</b>	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.40	94%
<b>3.3</b>	Fundamenta su práctica docente	9.80	98%
<b>3.4</b>	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
<b>3.5</b>	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.20	92%
<b>3.6</b>	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.80	98%
<b>3.7</b>	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
<b>3.8</b>	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9.80	98%
<b>3.9</b>	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9.40	94%

<b>3.10</b>	Selecciona y diseña recursos didácticos	9.40	94%
<b>TOTAL</b>		<b>95.60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.56</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 7:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

“Los docentes no planifican fallar, pero fallan por no planificar” (Anónimo), Esta frase conduce, a plantearse el papel de la planificación de los proceso de enseñanza aprendizaje, como instrumento para alcanzar la eficiencia al ejecutar la labor docente, entonces ¿qué tan eficiente es un docente que posee una cultura de la planificación frente a otro que lo hace eventualmente?, claro está que el que planifica, porque ella permite al docente, “organizar y conducir los procesos de aprendizaje...permite reflexionar y tomar decisiones oportunas... y diseñar situaciones de aprendizaje adecuadas” (Zhunio, 2013).

El nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, alcanza el 96% de cumplimiento con indicadores que evalúan la gestión de aprendizaje, esto pone de manifiesto la cultura de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, que posee la unidad educativa investigada, lo que se justifica por su larga experiencia en el servicio educativo, y los logros que alcanzan sus exalumnos en ámbito universitario o laboral.

En conclusión se puede decir que los docentes en cuestión, poseen conocimientos que aplican con frecuencia para diseñar la planificación de los proceso de enseñanza

aprendizaje en el aula de clase, lo que ayuda a ser eficaz en su desempeño profesional. La planificación “obliga a tomar conciencia sobre la responsabilidad que tenemos frente a nuestros estudiantes. No podemos pararnos ante ellos sin saber qué vamos a decir y sin haber leído previamente lo que vamos a enseñar. Es...exigencia ética de nuestra profesión”. (Terán Castillo, s.f.).

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

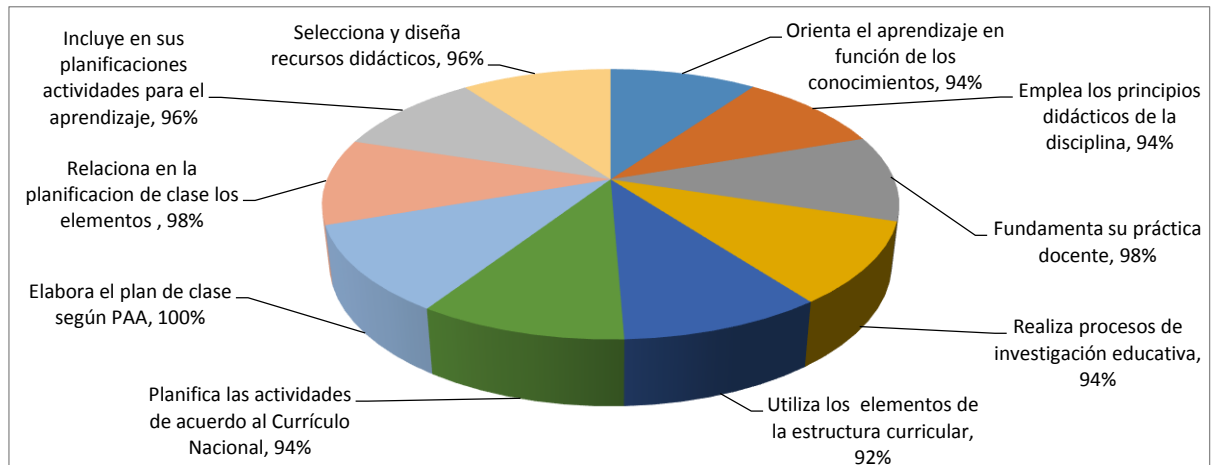
**Tabla 8:** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9.40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9.40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9.80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9.40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9.20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9.40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10.00	100%
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	9.60	96%
<b>TOTAL</b>		<b>95.60</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.56</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 8:** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

Cuando la planificación, aparece como una constante en el trabajo de un docente, es porque se ha comprendido intelectivamente su alcance y en la práctica se lo ha comprobado. En el centro educativo investigado, el nivel de importancia que otorgan a la planificación en el proceso enseñanza aprendizaje, alcanza un 96% de logro, esto hace caer en la cuenta, que los docentes en cuestión, poseen un grado de conocimiento sobre los beneficios de la planificación, que en la práctica han comprobado su valía como instrumento que les aproxima a estar siempre en contexto de las necesidades pedagógicas de sus estudiantes.

Sin embargos, el logro alcanzado no significa que se ha encontrado la fórmula exacta para enseñar a los estudiantes Sagrados Corazones, sino que se está en constante esfuerzo por atender las necesidades de los grupos de estudiantes a cargo. Siempre estará el riesgo de aplicar algo que no corresponda a lo que necesita los alumnos, como decía John C. Maxwell “Cada vez que usted planea, se arriesga, fracasa, reevalúa o hace ajustes, está disponiendo de otra oportunidad para volver a empezar, sólo que en mejores condiciones que la primera vez” (Frases célebres, 2014).

En conclusión los docentes investigados poseen conocimientos adquiridos por ciencia y experiencia, que les permiten valorar la planificación en el proceso enseñanza aprendizaje como medio para estar siempre listo para servir con eficiencia a los estudiantes, acreditándole un buen desempeño profesional en esta sección de la gestión de aprendizaje.

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

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

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

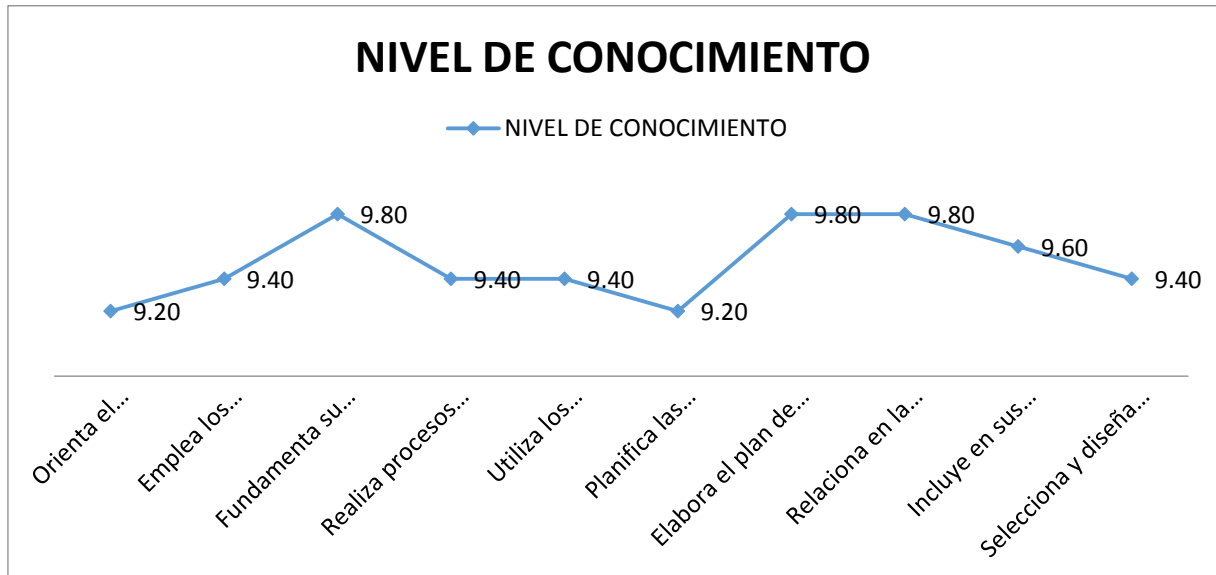


	<b>TOTAL</b>	<b>95.00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.50</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 9:** Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

“La planificación debe operativizar los enunciados de la Pedagogía Crítica, con predominio de las vías constructivistas y cognitivistas, en las que se sitúa al alumno como el centro del proceso educativo” (Coordinación de Educación Zonal 6, 2013), poseer conocimientos de cómo planificar el proceso de enseñanza aprendizaje es la garantía cognitiva para alcanzar la certeza que necesita el docente, para dirigir dicho proceso.

El logro en el cumplimiento de los criterios del nivel de conocimiento, en lo que respecta a la planificación del proceso de enseñanza, de los maestro estudiados, llegó al 95%, que permite conocer el grado de preparación de los docentes de la Unidad Educativa Sagrados Corazones, aunque la diferencia de años de experiencias, de los docentes puede marcar una diferencia, en sus conocimientos todos muestran conocimientos que denota una adecuada formación inicial y permanente de cómo gestionar procesos educativos de aula, de acuerdo al año básico en que ejerce.

En conclusión los docentes poseen conocimientos pertinentes, actualizados, con los cuales justifican la razón de ser de las actividades pedagógicas que aplican para poner en práctica su labor docente.

### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

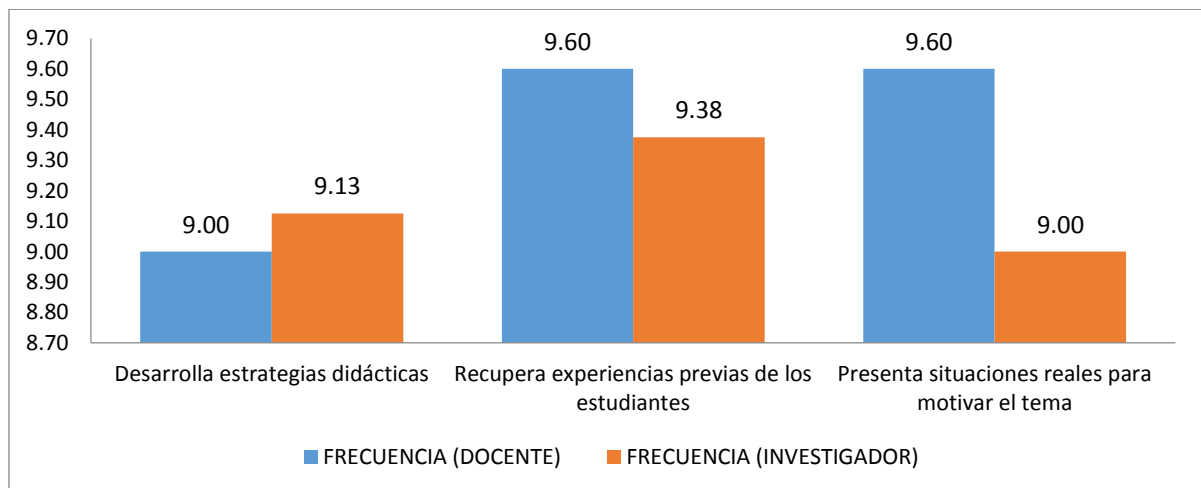
**Tabla 10:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.00	9.13	90%	91%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.60	9.38	96%	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	9.00	96%	90%
<b>TOTAL</b>		<b>28.20</b>	<b>27.50</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.40</b>	<b>9.17</b>	<b>94%</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 10:** 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.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014).

Cabe contrastar la apreciación que tiene el docente de la ejecución de su práctica con la del investigador. En este apartado se analizará el inicio de la ejecución del proceso, se lo hará desde el nivel de la frecuencia del desempeño profesional, en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

El indicador 3.11.1, desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, alcanza una valoración del 90% de eficacia de parte del docente y un 91% de parte del investigador, casi coinciden, y lleva a pensar, que los maestros investigados, saben cómo recuperar prerrequisitos, necesarios para edificar sobre bases seguras los nuevos saberes, de los cuales se apropiaran los estudiantes, y que lo hacen con frecuencia. Estos porcentajes que reflejan el logro de lo evaluado, implica que el docente sabe que necesita que los alumnos sepan para iniciar una nueva indagación, cómo hacerlo, y en qué momento hacerlo.

El indicador 3.11.2, que “reconocen la importancia de los conocimientos y experiencias previas de los alumnos” (Ávalos, 2009, pág. 60), como punto de partida para la clase, alcanza una valoración de 96% de eficacia de parte del docente y 94% parte del investigador, se nota una diferencia en los porcentajes, que se pueden interpretar como una disminución del énfasis que se pone en las experiencias, previas, más no una disminución de la presencia de lo requerido en la etapa de inicio de la ejecución del proceso. Esto no desmerece la competencia de los docentes en este punto, ellos, consideran con frecuencia el contexto experiencial del estudiante para incoar el proceso de enseñanza aprendizaje.

El indicador 3.11.3, presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema, alcanza 96% por parte del docente y un 90% del investigador. Aquí también se marca diferencia en las percepciones del docente y el investigador, la frecuencia con la que se aplica, este criterio en la etapa de inicio, si varía, ya que en los periodos observados, esta parte tuvo un menor protagonismo en el proceso, ya que se acentuó más en el periodo que le precedía.

Se puede concluir que la etapa de Inicio con sus tres criterios desde los cuales se ha evaluado a los docentes, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, muestran logros, que permiten calificar el desempeño, según los resultados obtenidos como muy bueno.

Sin desmerecer el logro, se puede afirmar desde otra perspectiva, aludiendo al número periodos, que el número de periodos que se eligió para la investigación, no son suficientes, para inferir que en los docentes sea una constante su aplicación. Lo que sí se puede afirmar con certeza, es que ellos conocen de qué forman parte de un buen proceso de clase y es más, supieron aplicarlos en los periodos observados. La frecuente y adecuada ejecución de la etapa inicio es de gran relevancia para el aprendizaje del estudiante, en esta etapa porque “las preguntas de enlace con la clase anterior y la motivación de la nueva clase,

planteando una situación de desequilibrio cognitivo” (Grupo Santillana, 2010), crearán el puente para que el estudiante se traslade al estado adecuado para aprender.

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

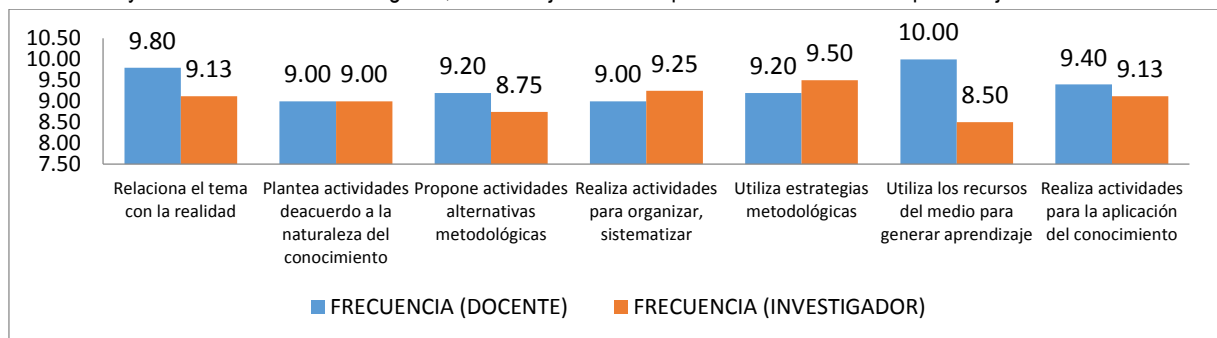
**Tabla 11:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	9.13	98%	91%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.00	9.00	90%	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.20	8.75	92%	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.00	9.25	90%	93%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.20	9.50	92%	95%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10.00	8.50	100%	85%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.40	9.13	94%	91%
	<b>TOTAL</b>	<b>65.60</b>	<b>63.25</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.37</b>	<b>9.04</b>	<b>94%</b>	<b>90%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 11:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. **DESARROLLO.**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

La siguiente etapa a analizar, en la ejecución del proceso de enseñanza, es el *Desarrollo*, el carácter de eficaz, de ésta, es igual de importante que la de *Inicio*, ya que son parte de un proceso.

El indicador 3.12.3, propone actividades alternativas metodológicas para atender a la diversidad de los estudiantes, en la percepción de docente alcanza un 92% y el investigador 88%, esto muestra que los docentes aplican de este indicador, y que lo hacen con frecuencia aceptable, sin embargo, en la situación real de una clase, cubrir con suma eficacia, y simultáneamente la diversidad de maneras de aprender de todos los estudiantes de una clase, es difícil, las alternativas metodológicas, proporciona una gran ayuda, pero la particularidad de cada estudiante, en cuanto a enseñarle atinadamente desde su forma singular de aprender, es uno de los retos de docentes de esta época. La frecuencia en este aspecto debe interpretarse como la intención de hacer realidad, este gran reto, que implica limitaciones.

Otro de los indicadores que llama la atención es el 3.12.6, Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. EL docente se asignó 100% y el investigador 85%. El docente percibe que lo hace con suficiente frecuencia. Unas de las causas según la apreciación del investigador, se debe a que en ocasiones utilizar recurso del medio, significa que la concepción que se tiene de este indicador, se reduce a un número determinado de formas, concepción que es diferente en el investigador, que cree que los recursos del medio educativo estudiado pueden ser mejor aprovechados. Es preciso explorar nuevos métodos de aprendizaje, con los que se puede aprovechar los recursos del medio, entre ellos está el llamado “Trabajo en escenarios reales y virtuales” (Laleo Naranjo & Mosquera, Actualización y fortalecimiento Curricular, 2010).

En conclusión, el nivel de frecuencia del desempeño profesional, en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso, alcanza un 90% de logro lo cual habla bien del desempeño de los docentes investigados en esta etapa. Sin embargo se perciben limitaciones que guardan relación con los actuales descubrimientos científicos y psicológicos del aprendizaje humano.

**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.**

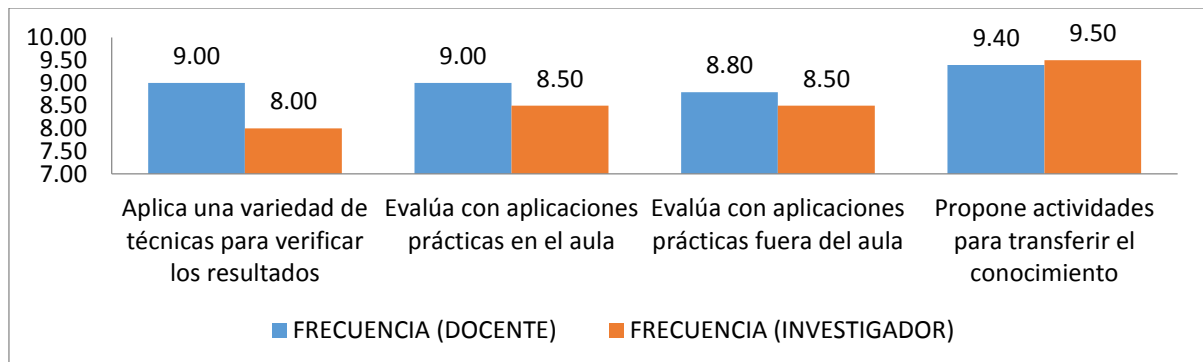
**Tabla 12:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.00	8.00	90%	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.00	8.50	90%	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	8.50	88%	85%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.40	9.50	94%	95%
	<b>TOTAL</b>	<b>36.20</b>	<b>34.50</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.05</b>	<b>8.63</b>	<b>91%</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 12:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. **EVALUACIÓN.**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014).

Al igual que la etapa de *inicio*, *el desarrollo*, la etapa de *evaluación* del proceso de enseñanza aprendizaje, es igual de importante en el proceso, cabe recordar la definición de evaluación, como “proceso de obtención de información y de su uso para formular juicios que a su vez se utilizaran para tomar decisiones” (Tenbrink T. D., 2009), esta etapa, ayuda a recoger la información sobre el impacto y eficacia con la que se aplicó la etapa de inicio, desarrollo e incluso a la misma etapa de evaluación, se le aplica la evaluación de la pertinencia de sus criterios y métodos para hacerlo.

El indicador 3.13.3, evalúa con aplicaciones fuera del aula, el docente se asignó 88% de logro y el investigador le asignó 85%, los docentes investigados muestran en los periodos observados, que la frecuencia en la aplicación de la evaluación tiene un puesto ya ganado, en los procesos pedagógicos de los docentes y así lo evidencian los porcentajes alcanzados. Sin embargo, cabe mencionar que las maestras de primero, segundo y tercero de educación básica, son quienes aplican con mayor frecuencia evaluaciones fuera de aula, pero no es una característica constante de la básica superior.

En conclusión, el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y el investigador, en la etapa de la evaluación, es aceptable como buena, pero cabe indicar que en comparación con las otras etapas de inicio, con 92%, desarrollo 90%, alcanza el porcentaje más bajo con 86%.

**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.**

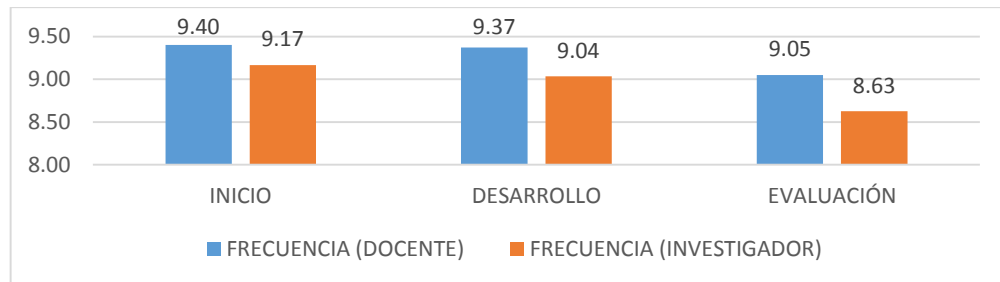
**Tabla 13:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9.40	9.17	94%	92%
3.12	DESARROLLO	9.37	9.04	94%	90%
3.13	EVALUACIÓN	9.05	8.63	91%	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>27.82</b>	<b>26.83</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.27</b>	<b>8.94</b>	<b>93%</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 13:** 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.**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

A continuación se analizará los resultados alcanzados en las tres etapas para determinar la que presenta mayor debilidad en relación a las otras.

En la etapa de *INICIO* del proceso de enseñanza aprendizaje el docente se acredita un 94% de frecuencia de aplicación de los indicadores, y el investigador asigna 92%, estas dos percepciones concuerdan, en la medida de lo posible. Se puede evidenciar la presencia de estrategias para recuperar prerrequisitos; se recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida y se presentan situaciones, reales, anecdóticas o contradictorias, para abordar el tema. Sin embargo no podría afirmar que la consideración y aplicación de los tres indicadores, en las clases de los docentes sea del todo frecuente, ya que las muestras de periodos observados son pocas para determinar su constante consideración y aplicación.

Se puede evidenciar que el docente conoce los elementos para desarrollar la etapa de inicio de una clase y que los aplicó, en los periodos observados. Con el cumplimiento de los tres indicadores se puede afirmar que se maneja el conocimiento de *Aprendizaje Significativo* de Ausubel (1978), que lo concibe como “proceso a través del cual una nueva información se relaciona con un aspecto relevante de la estructura del conocimiento del individuo”. (Ausubel, 2008), y que lo aplica en un 93%, media sacada del porcentaje del investigador y el docente.

En la etapa de *DESARROLLO*, aumenta la diferencia de la percepción del docente, con 94% y del investigador, 90%, sobre el desempeño del investigado. Sin embargo, se puede identificar las siguientes debilidades, si bien se relaciona el tema con la realidad de los estudiantes, se plantean actividades acordes a la naturaleza del conocimiento, de la destreza



y la particularidad del estudiante, las alternativas metodológicas son limitadas y predecibles a la hora de atender a la diversidad de los estudiantes en el aula.

También se puede afirmar que utiliza estrategias metodológicas para aprovechar los recursos didácticos que ofrece la institución, pero a la hora de generar aprendizaje en los estudiantes, utiliza solo en ocasiones los recursos del medio, en la mayoría de ocasiones el aprendizaje ocurre dentro del aula. Se puede afirmar que en un 90%(media entre el docente e investigador), es frecuente encontrar los indicadores que determinan la pertinencia de la realización de la etapa del *desarrollo*. Así, se aprecia las ideas bases de Robert Gagné, sobre los procesos del aprendizaje, en el quinto paso que es la *codificación sistemática*, (Gagné, 2008) en el que la información que ha ingresado a la memoria de corto plazo, debe sufrir transformaciones para pasar a la memoria de largo plazo, a través de la generación de imágenes significativas de la información.

En la etapa de *EVALUACIÓN*, aumenta aún más la diferencia de la percepción del docente con 91% y del investigador 86%. Esto lleva a pensar, que en lo que se refiere a variedad de técnicas para verificar resultados, evaluar con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, y proponer actividades para la transferencia del conocimiento a nuevos contextos, la frecuencia de la aplicabilidad de evaluación, se reduce, en la Básica Superior, al test escrito, y en los otros años básicos, se considera los indicadores con un poco más de protagonismo, sin embargo, vuelve a quedar la interrogante, de que sí, es suficiente el número de periodos observados, suficiente para determinar su frecuencia de aplicación de los indicadores.

Esta etapa alcanza un promedio de 88.5% (media), aquí cabe fortalecer, para perfeccionar el proceso, según las ideas de Gagné (1978), del proceso de aprendizaje, la *búsqueda y recuperación de información*, séptima etapa del aprendizaje y la *ejecución*, octava etapa, que permite verificar si el aprendizaje a ocurrido, se necesita potenciar "*la transferencia del aprendizaje desde una situación a otra donde también sea aplicable*" (Arancibia C., Herrera P., & Strasser S., Gagné y las Condiciones del Aprendizaje, 2008)

En conclusión desde una visión global las tres etapas alcanzan un 89% de cumplimiento de acuerdo a los criterios, lo que implica el conocimiento debido y la valoración adecuada a los elementos y factores que hay que tener en cuenta para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo, la etapa de la evaluación muestra mayor debilidad frente a las otras.

**3.3.2.5. Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio.**

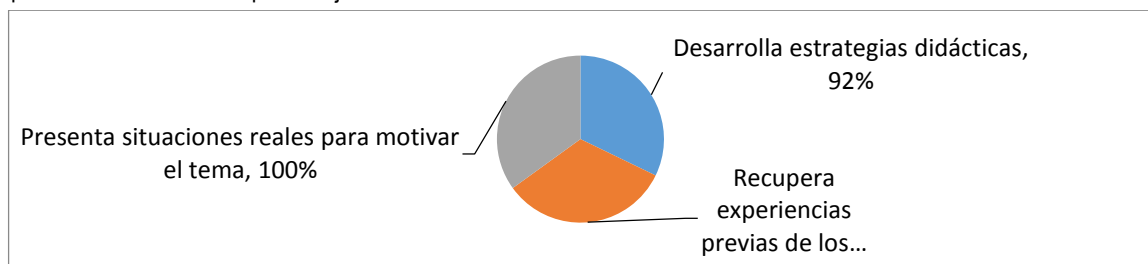
**Tabla 14:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9.20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10.00	100%
TOTAL		28.60	
PROMEDIO		9.53	95%

**Fuente del cuadro:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 14:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

En los niveles de importancia del desempeño docente, en el ámbito de la gestión de aprendizaje, sección ejecución del proceso, la etapa inicial presenta los resultados siguientes: indicador 3.11.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos alcanza 92%; el 3.11.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, 94%; 3.11.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema 100%.

Basándose en los resultados se puede decir, que desde la percepción del docente la etapa inicial, del proceso de enseñanza aprendizaje, es considerada como importante, no obstante los docentes, parece que consideran más importante presentar la situación real para abordar el tema que recuperar prerrequisitos y experiencias previas de los estudiantes ya que le atribuyen 100% de importancia.

Esta situación puede explicar el por qué, de la queja ya tradicional de los maestros, en las instituciones educativas, al iniciar el año lectivo, ante los resultados de la prueba de diagnóstico, con frases como, ¡los niños no saben!, ¡no se les enseñó!, Debemos considerar que: recuperar prerrequisitos y experiencias previas de los estudiantes, en cada encuentro, ayuda a que se conecte y articule, el antes y el ahora de la enseñanza aprendizaje, en la mente del estudiante. Es la Pedagogía crítica, la que da luces sobre este punto, al mencionar que el tema es relevante para el estudiante y por ende interesante, y no solo para el docente. (Laleo Naranjo & Mosquera, El Papel de la Pedagogía Crítica en la Educación, 2010).

En conclusión, según los resultados los docentes en sentido general consideran importante los tres criterios para la etapa de inicio como importante, porque alcanza el 95% de cumplimiento. Sin embargo, hay una preferencia por mantener al estudiante cautivado y atento con la situación de la vida real, que recuperar prerrequisitos y experiencias previas, los docentes investigados valoran apreciablemente realizar un buen inicio en el proceso de enseñanza aprendizaje.

**3.3.2.6. Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo.**

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8.80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>66.00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.43</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

El nivel de importancia de la etapa de *DESARROLLO* en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, alcanza un nivel de logro de 94%, lo cual manifiesta un buen desempeño del docente. Este resultado concuerda con el de frecuencia, y tiene sentido, si frecuente la realización de la etapa de desarrollo, es porque los docentes en cuestión la han descubierto como importante y necesaria para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

El indicador 3.12.2 que se refiere a plantear actividades acorde a la naturaleza del conocimiento, de la destreza, y la particularidad del estudiante, alcanza el 88% de logro. De este resultado se pueda decir que ayuda a una buena gestión de aprendizaje, hay que tener en cuenta que una de las dificultades que un docente se encuentra, es hablar y plantear actividades con el lenguaje pertinente a la asignatura, por ejemplo en matemática, a la hora de plantear los problemas, la terminología de las ordenes con la que propone la actividad, tienen un significado ambiguo en las cabezas de los niños. Según Markman (1980), citado en el *Manual de Psicología Educativa*, dice que hay señales que se deberían controlar para una meta-comprensión, “una palabra no familiar, una irregularidad sintáctica que dificulte determinar el sentido de una oración; una afirmación que el texto asume ser verdadero... una afirmación para la cual el que lee no logra encontrar alguna interpretación” (Arancibia C. , Herrera P., & Strasser S., Estrategias metacognitivas, 2008).

En conclusión, la importancia del nivel del ámbito de gestión de aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso, etapa de desarrollo, los docentes investigados consideran importantes aplicar los criterios que se propusieron para evaluar la pertinencia de la etapa de *Desarrollo*, del proceso de enseñanza aprendizaje, sustentado con el resultado de la autoevaluación que alcanza un 94% de logro.

### **3.3.2.7. Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación.**

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

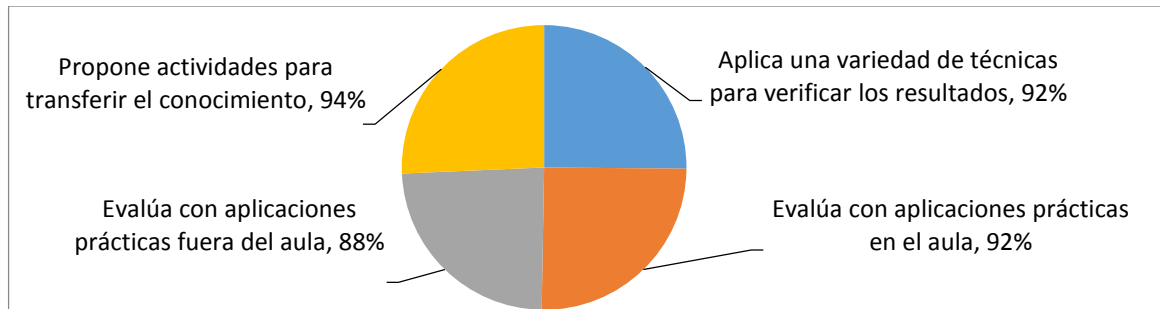
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8.80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9.40	94%

<b>TOTAL</b>	<b>36.60</b>	
<b>PROMEDIO</b>	<b>9.15</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 16:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. **Evaluación.**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

El nivel de importancia, en la etapa de *EVALUACIÓN* del proceso de enseñanza aprendizaje, ha obtenido en el indicador 3.13.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, el 88% de logro. Aunque el porcentaje alcanzado por los docentes es suficiente para decir que es bueno, cabe realizar algunas inferencias sobre las causas por las cuales esta forma de evaluación en ocasiones es dejado de lado.

Una primera causa, es considerar un riesgo evaluar fuera del aula, debido a experiencias en las que los estudiantes por su dinamismo y energía, han sufrido accidentes, esto marca la percepción del docente acerca de la evaluación fuera del aula, lo lleva a generalizar y finalmente solo lo hace en escasas ocasiones, esta justificación se aplica en su mayoría a primero, segundo y tercer año básico y en ocasiones a la básica media y superior. Una segunda causa es la desconfianza de utilizar diferentes formas de evaluar, con las cuales no está tan familiarizado. Y una tercera causa, el percibir la evaluación fuera del aula como informal, esta justificación se aplica en mayor grado a la básica superior.

En conclusión, los docentes investigados consideran importante la etapa de evaluación en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que en su conjunto los criterios evaluados son apreciados y valorados para su aplicación, así, lo evidencia el 92% registrado en la tabla número 16. Sin embargo cabe recalcar que la evaluación fuera del aula, tiene matices de concepción y apreciación distintos, que en cierta medida determinan su aplicación en la Educación Básica. La concepción y por ende la manera de valorar la

evaluación fuera del aula concebida se aplica en cierta medida, desde estrategias que lleven la intención de fortalecer los procesos del aprendizaje que menciona Gagné “*búsqueda y recuperación de información, ejecución, retroalimentación*” (Arancibia C., Herrera P., & Strasser S., Gagné y las Condiciones del Aprendizaje, 2008), pero que debe extenderse a todos los años de educación básica, superando creencias, estereotipos entre otros.

**3.3.2.8. Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión global.**

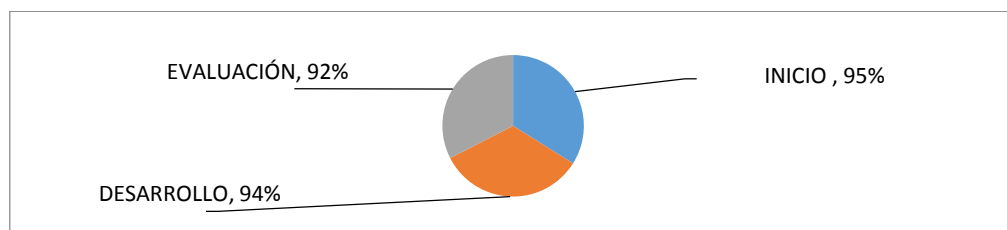
**Tabla 17:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.53	95%
3.12	DESARROLLO	9.43	94%
3.13	EVALUACIÓN	9.15	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>28.11</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.37</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 17:** Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. **Visión global.**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

Desde una visión global, el nivel de importancia la etapa *inicial* del proceso de enseñanza aprendizaje, se lleva la prioridad con el 95%, seguido de la etapa de *desarrollo* con 94% y finalmente de la etapa de *evaluación* con 92%. Los docentes investigados, muestran que estiman como importante cada etapa del proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo las pequeñas diferencias de los porcentajes alcanzados por las diferentes etapas, puede marcar la diferencia a la hora de pensar por cuál de ellas, se debe potencializar y perfeccionar.

La consideración de las limitaciones encontradas en ciertos aspectos, sería relevante a la hora obtener información para perfeccionar la calidad del desempeño de los docentes. Un docente llega a descubrir lo que es importante, en el proceso de enseñanza aprendizaje, cuando evalúa constantemente su práctica profesional, ya que ella le permite "...obtención de información que permite formular juicios,... para tomar decisiones" (Tenbrink T. , 2008). Que enriquecen su trabajo.

En conclusión, el nivel de importancia, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, desde una visión global, alcanza un porcentaje de 94%, lo que significa, que los docentes investigados consideran importante aplicar los diferentes los criterios presentados en la autoevaluación, en el desarrollo de la etapa de *inicio*, *desarrollo* y *evaluación*, teniendo en cuenta que la evaluación alcanza porcentajes inferiores a las otras.

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

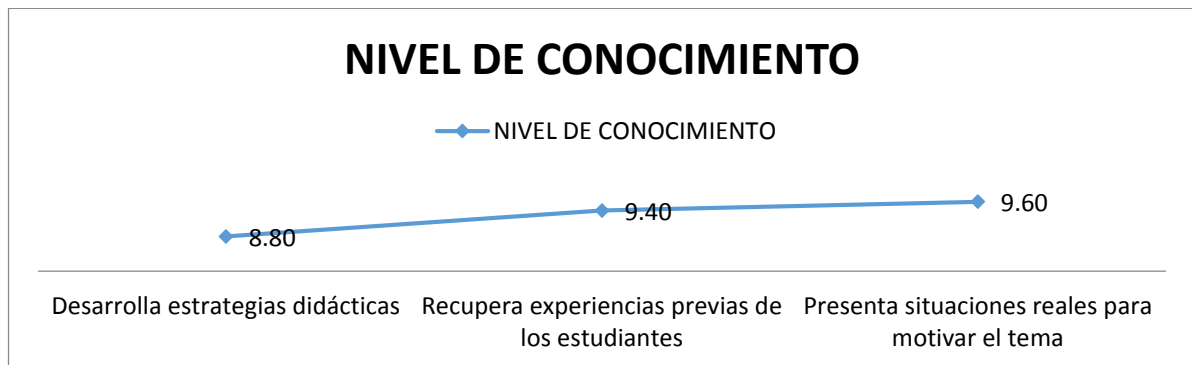
**Tabla 18:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.11.1</b>	Desarrolla estrategias didácticas	8.80	88%
<b>3.11.2</b>	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9.40	94%
<b>3.11.3</b>	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>27.80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.27</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

**Gráfico 18:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio.



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014)

El nivel de conocimiento que tiene el docente investigado, en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, etapa de inicio, muestran los siguientes resultados alcanzados referidos a los criterios de la autoevaluación, el indicador, 3.11.1, Desarrolla estrategias didácticas 88%; 3.11.2, Recupera experiencias previas de los estudiante 94% y 3.11.3 Presenta situaciones reales para motivar el tema, 96%, y con un promedio de los porcentajes de 93%, lo que significa que según la percepción de ellos, poseen los conocimientos debidos, sobre los criterios evaluados, para trabajar con éxito esta etapa del proceso.

Contrastando los porcentajes alcanzados en el indicador 3.11.1 Desarrolla estrategias para recuperar prerrequisitos, con los otros niveles, frecuencia 90%; importancia 92% y conocimiento 88%, se puede pensar que aunque consideren que su conocimiento puede ser limitado, para desarrollar estrategias que recuperen prerrequisitos, lo que conocen, lo priorizan, valoran y ponen en práctica.

Confrontando los porcentaje alcanzados en el indicador 3.11.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes, en los niveles de importancia y conocimiento, alcanzan ambos un 94%, hay correspondencia entre lo que conocen y valoran, el logro expresado en el porcentaje hace inferir que su conocimiento sobre cómo aplicar este indicador, al momento de interactuar con el estudiante, es suficiente, según la percepción del docente.



Comparando los porcentajes alcanzados en el indicador 3.11.3 presenta situaciones reales para motivar el tema, en los niveles de importancia y conocimientos, el nivel de importancia es de 100%, según el docente y de conocimiento 96%, de estos resultados se puede inferir que la idea de presentar situaciones reales, para partir la exploración del tema en el proceso de enseñanza es descubierta como fundamental según las razones particulares que ellos le encuentren, y que de estos conocimientos que justifican su razón de ser se le atribuye un gran nivel de importancia.

En general, los docentes conocen estrategias para que el estudiante logre encajar el conocimiento nuevo con el que ya posee y con experiencia y contexto, utilizan “las preguntas de enlace con la clase anterior y la motivación de la nueva clase, planteando una situación de desequilibrio cognitivo” (Grupo Santillana, 2010), para abrir las mentes de sus estudiantes para asombrarse y explorar nuevos rumbos, en la búsqueda de respuestas a sus inquietudes. En conclusión, el nivel de conocimiento que poseen los maestros para desarrollar la etapa de inicio, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, es buena en su desempeño, según la percepción del docente, alcanzando el 93% registrado en la tabla número 18.

**3.3.2.10. Niveles de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo.**

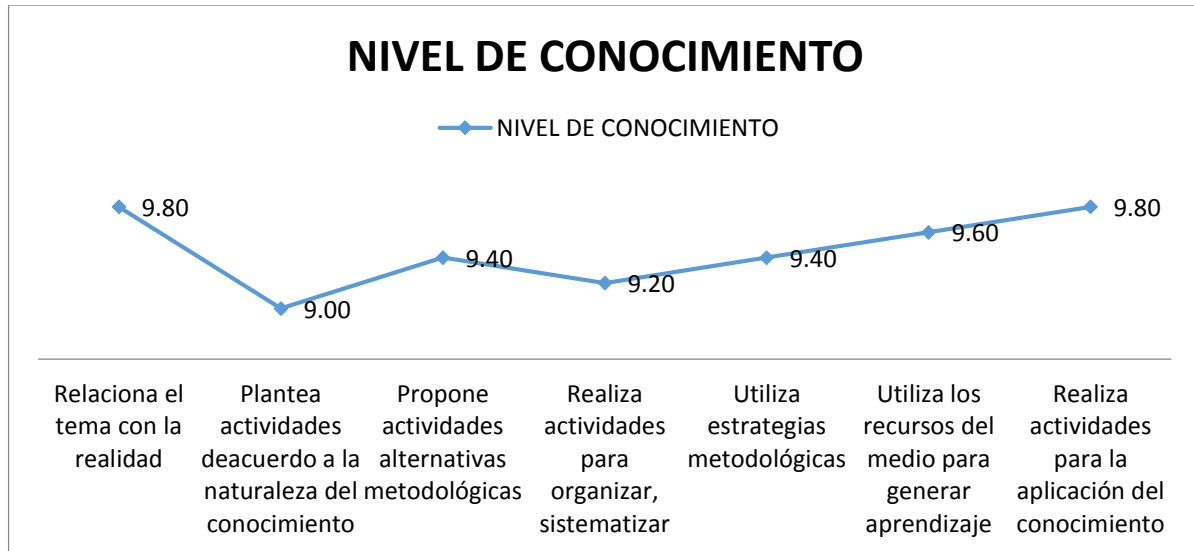
**Tabla 19:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9.80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9.00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9.40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9.20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9.40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9.60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9.80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>66.20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.46</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes Ángel.

**Gráfico 19:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. **Desarrollo.**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes Ángel. (2014)

El nivel de conocimiento que tiene el docente investigado, en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, etapa de *desarrollo*, en la tabla # 19 presenta un 95% alcanzado como promedio de los siete criterios aplicados, según el docente, para evaluar el nivel de su conocimiento acerca de cómo debe realizarse esta etapa. Los conocimientos que debe poseer y poseen los docentes, según los indicadores, concuerdan y muestran una buena base que “explica con fundamentos la forma como se logró [...] lo esperado de una clase o de un ciclo de actividades de enseñanza” (Ávalos, 2009, pág. 60), por tanto se desempeña bien en esta etapa. Sin embargo, hay puntos como plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante y propone actividades alternativas metodológicas, para atender la diversidad de los estudiantes en el aula, que opinión del investigador merecerían ser objeto de investigación, debate, y promoción por parte de los docentes, para que puedan presentarse con más fuerza y claridad en los proceso de enseñanza aprendizaje, fomentando el *Aprendizaje por Descubrimiento* propuesta Bruner, “El método del descubrimiento es el principal para transmitir el contenido” (Arancibia C., Herrera P., & Strasser S., Bruner y el Aprendizaje por Descubrimiento, 2008).

En conclusión, los docentes investigados poseen conocimientos que les permiten desempeñarse bien en la etapa de *desarrollo*, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual, se evidencia con el 95% logrado en la correspondencia del parecer del docente y los indicadores de evaluación.

**3.3.2.11. Niveles de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación.**

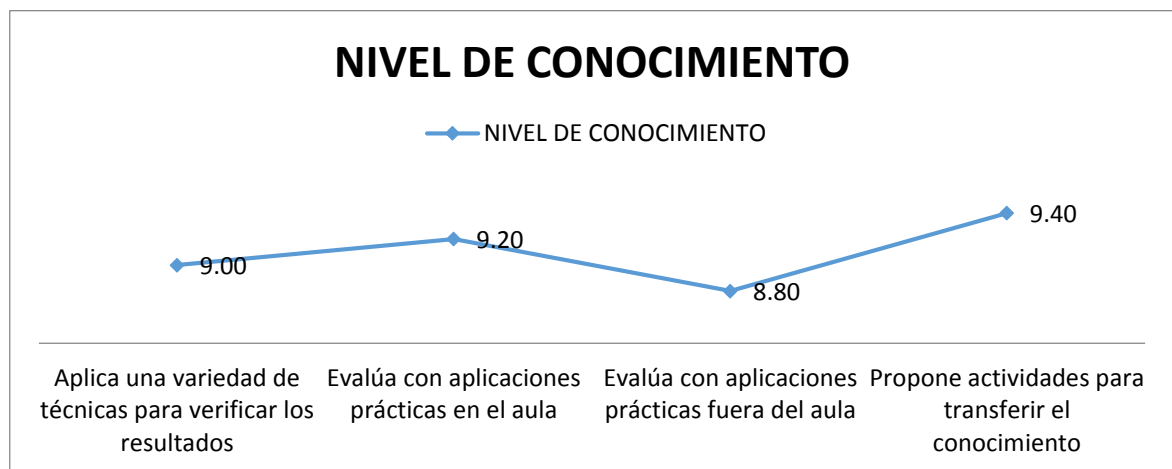
**Tabla 20:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9.00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9.20	92%
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>36.40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>9.10</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes Ángel. (2014).

**Gráfico 20:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. **Evaluación.**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes Ángel (2014).

El nivel de conocimiento que tiene el docente investigado, en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, etapa de evaluación, expresa los siguientes resultados en los indicadores: 3.13.1, Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, 90%; 3.13.2, Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) 92%; 3.13.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, 88%; 3.13.4, Propone actividades para transferir el conocimiento, 94%, registrados en la tabla # 20.

Estos resultados son aceptables para decir que el desempeño de los docentes investigados es bueno, en esta etapa, según la percepción de los docentes, no obstante, se puede analizar, la interpretación del indicador. Por ejemplo, en el indicador *aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados*, el significado de “variedad de técnicas”, podría determinar el porcentaje asignado al cumplimiento de este indicador. En ocasiones esto significa aplicar tres o cuatro técnicas, que puedan referirse a las que aprendió, o las que le llaman la atención, siendo así, esto no serían suficiente para atender la diversa naturaleza de conocimientos y destrezas que se quiere evaluar en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Aplicar variedad de técnicas”, desde el punto de vista del investigador, significa poseer un banco de datos de técnicas para evaluar procesos de las distintas asignaturas (que no se reducen a tres o cuatro) y tener la capacidad de seleccionar la adecuada según lo que se quiera evaluar, es más, implicaría saber gestionar las que se posee fusionando unas con otras para crear la adecuada según la necesidad académica.

En conclusión según la percepción de los docentes investigados, ellos poseen conocimientos que les permiten desempeñarse de manera aceptable en la etapa de *evaluación*, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual, se evidencia con el 91% logrado en los resultados, desde su perspectiva saben “reconocer errores o dificultades y presenta sugerencias para superarlos” (Ávalos, 2009, pág. 60), sin embargo, pero cabe mencionar la limitación de los significados que se atribuyen a palabras claves, que determinan la esencia de lo que se busca evaluar con los indicadores.

**3.3.2.12. Niveles de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Visión global.**

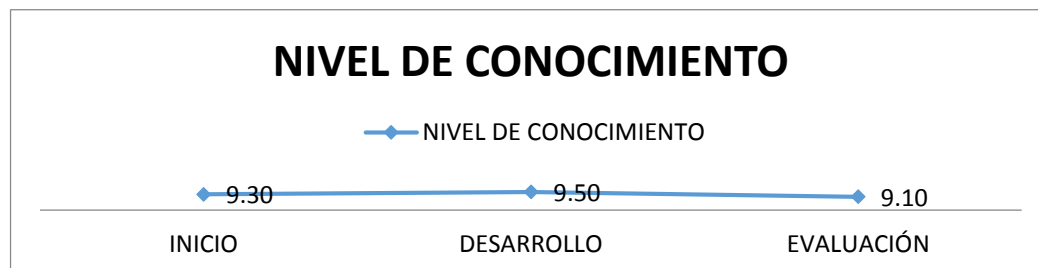
**Tabla 21:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9.30	93%
3.12	DESARROLLO	9.50	95%
3.13	EVALUACIÓN	9.10	91%
	<b>TOTAL</b>	<b>27.90</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.30</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014).

**Tabla 21:** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. **Visión global**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014).

El nivel de conocimiento del desempeño profesional, de los docentes investigados, en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, desde una visión global, manifiesta los siguientes logros alcanzados por los docentes investigados: 3.11, INICIO, 93%; 3.12, DESARROLLO, 95%; 3.13 EVALUACIÓN, 91%.

Los resultados son aceptables para calificarla el desempeño docente como muy bueno, sin embargo, la etapa de *EVALUACIÓN*, es la presenta menor puntaje en relación a las otras, se puede concluir que en los indicadores que hacen referencia a la evaluación fuera del aula se podría profundizar en el conocimiento de su alcance, utilidad y valor.

No obstante, frente al nivel de frecuencia y de importancia, cabe indicar que el conocimiento sobre la evaluación fuera del aula tiene mayor fuerza en la Básica Elemental, va perdiendo protagonismo en la Básica Media y de igual manera en la Básica Superior. Darle mayor protagonismo implica conocerla más; derrumbar ciertos estereotipos sobre su aplicación, como “la evaluación fuera del aula es solo para los más pequeñitos, de la básica elemental”; “la evaluación más importante es que define y mide verdaderamente la inteligencia, del estudiante es la prueba escrita” entre otros, y explorar nuevas formas de aplicaciones que surjan de la necesidad concreta de la práctica docente.

En conclusión, el nivel de conocimiento, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, desde una visión global, alcanza un porcentaje de 93%, lo que significa, que los docentes investigados consideran poseen los conocimientos necesarios, según los criterios desde los cuales se les evaluó, para ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje de manera pertinente, en cada una de sus etapas; de *inicio*, *desarrollo* y *evaluación*, siendo la etapa *evaluación* el blanco para iniciar una propuesta que lleve a otro nivel este logro.

“El conocimiento es como el agua, cambia de forma según donde esté y siempre avanza y transforma, dando vida, a todo el que se encuentre con él, es tarea del docente hacerlo suyo y avanzar con él, porque él determina, la calidad del ejercicio de su hacer” Ángel Tumbaco.

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

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
INICIO	9.40	9.53	9.27
DESARROLLO	9.37	9.43	9.46
EVALUACIÓN	9.05	9.15	9.10

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes Ángel (2014)

**Tabla 23:** (transpuesto) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9.40	9.37	9.05
IMPORTANCIA	9.53	9.43	9.15
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9.27	9.46	9.10

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes Ángel (2014)

El éxito de la educación se dará, cuando el estudiante, a partir de conocimientos y valores que integre a su manera de pensar, sea capaz de resolver siempre situaciones diversas y variadas, sin caer en reproducir procesos aprendidos en un salón de clase y de una determinada manera. Uno de los factores para que suceda lo mencionado anteriormente, es hacer una buena gestión del proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que siendo este una “... secuencia de fases..., en las que cada una de ellas, requiere que se cumplan ciertas condiciones, para que...tenga lugar” (Arancibia C., Herrera P., & Strasser S., Gagné y las condiciones del aprendizaje, 2008), como un acontecimiento significativo en el interior del estudiante, se hace necesario su constante observación, y reflexión para que alcance el objetivo para el que fue creado.

La ejecución del proceso de aprendizaje, es el punto hacia donde se orienta cada preparación, planificación, su eficacia determina la información, las destrezas y los conocimientos que pasan a formar parte de la estructura de pensamiento del estudiante y que en mucho de los casos se convierte en principios de vida. A partir de la mencionada estructura de pensamiento, el estudiante elaborará juicios, tomará decisiones, se mirará así mismo y al mundo, lo interpretará. Esto demuestra la importancia de una buena gestión, en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje en sus diferentes fases.

En la etapa de *INICIO*, los datos revela que la frecuencia, con 9.40, la importancia con 9.53 y el nivel de conocimiento 9.27 puntos, los docentes investigados poseen conocimiento, que les permiten valorar esta etapa del proceso y aplicar adecuadamente, actividades significativas para que el estudiante se apropie del conocimiento y los valores necesarios para su formación. Sin embargo, estos logros son perfectibles, si se potencia las bondades que se encuentran. Por ejemplo, se podría ampliar el abanico de la forma como se recupera los conocimientos previos, la forma como se presenta el tema a partir de una situación real, entre otras. Si las formas que utilizan son buenas podrían también aplicar otras para que el desarrollo de las clases no se vuelva predecible por el estudiante.

La etapa del *DESARROLLO*, aplicada por los docentes investigados, también se la puede calificar como muy buena, ya que registran un nivel de frecuencia de 9.37; de importancia de 9.43 y de conocimiento de 9.46, determinando que los docentes se desempeñan bien aplicando las actividades correspondientes, que implica la realización de esta fase en la clase, Sin embargo, se podría potenciar, por ejemplo la utilización de formas distintas de organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.

La etapa de *EVALUACIÓN*, registra una puntuación en sus niveles de frecuencia 9.05; importancia 9.15 y conocimiento 9.10, datos que llevarían a afirmar, que los docentes en cuestión se maneja muy bien en esta fase del proceso de enseñanza aprendizaje, pero si se compara los resultados de esta etapa con la de inicio y desarrollo, se puede notar que tiene menor fuerza en su tratamiento. Se podría explorar, aplicar e inventar nuevas formas de evaluar, para que no sea tan predecible para el estudiante y mantenga el asombro e interés por aprender descubriendo.

En conclusión los docentes la unidad Educativa Sagrados Corazones de la ciudad de Guayaquil, poseen, valoran y aplican conocimientos de manera estratégicas que le permiten un buen desempeño en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

#### 3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

**Tabla 24:** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8.80	9.75	88%	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.40	8.71	84%	87%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.00	7.00	80%	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.20	9.50	82%	95%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.60	9.50	96%	95%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	9.50	98%	95%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.60	8.75	96%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	9.75	98%	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.20	9.88	92%	99%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.60	9.50	96%	95%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.60	8.38	96%	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.00	9.13	90%	91%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.60	9.38	96%	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>119.20</b>	<b>118.71</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.17</b>	<b>9.13</b>	<b>92%</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014).

El nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación, muestra que en el indicador 4.1 Ejerce liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula, alcanzó 88% asignado por del docente y 98% del investigador. Al comparar estos dos resultados podemos darnos cuenta que el investigador encuentra al docente con mayor liderazgo democrático y generador de altas expectativas, que lo que percibe el maestro de sí mismo, una las razones para comprender estos resultados es que el docente tiene a su alcance mayor evidencias y el investigador solo cuenta con la observación de unos cuantos periodos. La presencia de un observador puede modificar lo que el docente hace a diario en el aula de clase.



En el indicador 4.2, Vincula a los actores educativos a través del proyecto de aula para coadyuvar los problemas de la comunidad, del docente se asigna 84% y el investigador 87%. Se puede apreciar, que los logros son buenos, sin embargo, esta es una apreciación, que no refleja el real interés, que debe tener la unidad educativa, desde los proyectos de aula, con los problemas de la comunidad.

En el indicador 4.3, Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales, presentan un 80% asignado por parte docente y 70% por el investigador. Esto se debe al poco significado que tiene este indicador en el docente de una institución particular, como la estudiada, en apreciación del investigador, tiene mayor significado en las instituciones fiscales.

En el indicador 4.4, Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario, presenta los siguientes resultados, 82% por parte del docente y 95% del investigador.

El docente se percibe como menor promotor acciones de servicio comunitario, sin embargo el investigador lo valora mucho más. Esto se justifica aclarando el significado de promover acciones de servicio comunitario, si el maestro entiende que aquello significa estar constantemente organizando y ejecutando acciones directas en favor de la comunidad, se percibe que hace poco, pero si entiende que promover acciones de servicio a la comunidad también significa, trabajar la actitud del estudiante para que en su momento oportuno organice y ejecute acciones específicas, percibirá que cumple en mayor rango en este indicador.

En el indicador 4.7, Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes, el docente se valora con 96% y el investigador 88%. Este es uno de los indicadores que originan preguntas ¿En qué medida es posible atender a las necesidades individuales y especificidad de cada estudiante?, suena a una meta muy ambiciosa, ya que exigiría del docente una habilidad que aún no he visto en ningún maestro. Lo que sí se puede, es darle pautas a los estudiantes para potencializar su conciencia de cómo aprende él mismo, para que así pueda aprovechar su individualidad en el cómo aprende.

El porcentaje alcanzado en el nivel de frecuencia, sobre el liderazgo y la comunicación, es bueno, alcanza una media de 91.5 % (entre el porcentaje que asigna el docente y el investigador), pero mejorable, la capacidad de liderazgo de los docentes para que dirijan a los estudiantes a las metas de aprendizaje de manera constante, la motivación adquiere un papel relevante, “la motivación genera un alto compromiso emocional – y conducta- con la

tarea y es este el que finalmente impulsa el acto de aprender” (Arancibia C., Herrera P., & Strasser S., Motivación extrínseca y motivación intrínseca , 2008)

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

**Tabla 25:** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9.20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9.80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9.80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9.80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.60	96%
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>121.60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.35</b>	<b>94%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014).

En la tabla # 25, los resultados que hacen referencia a la importancia del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, expresan los siguientes resultados bajos en comparación de los otros de esta sección, en los indicadores; 4.2 (Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad) 8,80; 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales) 8,20; 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio comunitario) 8,60.

Estos indicadores ya han sido examinados en la sección que antecede a esta, solo cabe añadir que la importancia que le otorgan a los criterios que se exponen en estos indicadores es la causa del grado de aplicación, que se le da en la unidad educativa. Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales y considerar a la institución como promotora de acciones orientadas al servicio comunitario, es uno de los fines de la educación *“La promoción de la formación cívica y ciudadana de una sociedad que aprende, educa y participa permanentemente en el desarrollo nacional...”* (MEC, 2012)

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

**Tabla 26:** 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	9.00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8.40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8.50	85%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8.00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9.20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9.80	98%
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	9.40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9.60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9.40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9.00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9.60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>119.30</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9.18</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014).

La tabla # 26, en lo que respecta al nivel de conocimiento del docente en el ámbito del liderazgo y comunicación, presenta los siguientes resultados: 4.2 (Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad) 8,40. Se puede apreciar que se conoce de la vinculación de los actores educativos, a proyectos comunitarios, pero se duda de que sea suficiente el grado de participación.

En el indicador 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales) 8,50 se aprecia que si hay un conocimiento, pero le encuentran una necesidad restringida a unas determinadas formas participación.

En el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario) 8,00. Se aprecia el conocimiento, sin embargo, en la práctica, los maestros investigados, que han trabajado en instituciones fiscales, refieren que en tales instituciones tiene mayor significado este indicador. Las acciones en servicio de la comunidad están fijadas.

En este estudio para perfeccionar el liderazgo en los puntos expuestos en los indicadores hay que recordar que:

No es posible concebir una escuela que busca incrementar su calidad, que no incluya la valiosa colaboración del sector padres de familia, porque en el paradigma de una nueva escuela pública, la calidad se concibe como un asunto que no sólo le corresponde al docente, sino que tanto las autoridades como los padres de familia y la comunidad misma, deben estar involucrados. (SEP, Participación social responsable, 2010)

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

**Tabla 27:** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9.40	9.17
	Desarrollo	9.37	9.04
	Evaluación	9.05	8.63
	Visión Global	9.27	8.94
<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>		<b>9.17</b>	<b>9.13</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014).

Al comparar el cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, se puede percibir que la apreciación que el maestro se atribuye a la gestión del aprendizaje, en los que se refiere a la frecuencia en la ejecución, es 9,40, mayor que la que el investigador ha percibido en la observaciones de muestra 9,17, esto nos lleva a deducir que los docentes realizan esta parte del proceso dentro de un rango muy bueno, se puede concluir que en su mapa mental de cómo desarrollar una clase,

está integrada la idea de la pertinencia que debe otorgársele a la etapa inicial, con sus respectivas implicaciones sobre cómo debe ser su desarrollo.

En la etapa de desarrollo la apreciación del docente es de 9,37 y la del investigador 9,04, mayor que la de la etapa del inicio. Aunque los resultados sean alentadores, se puede apreciar, que la frecuencia decrece, se puede inferir que unas de las causas es que, los criterios que hablan de proponer alternativas metodológicas para atender a la diversidad, fijar conocimientos, y aplicar conocimientos, puede tener una interpretación imprecisa en la mente de los docentes. Pero que este caso no tiene consecuencias mayores.

Una de las secciones que presenta mayor diferencia es la evaluación, el docente investigado se atribuye 9,05 y el investigador, le atribuye 8,63. Se puede concluir que el criterio *variedad de técnicas para verificar el aprendizaje*, en ocasiones no es tan diferente, en los años superiores se da mayor realce a la evaluación escrita, incluso los estudiantes y padres la perciben como la más importante, y esto se evidencia ya que los maestros crean esa percepción, en el sentido cómo la tratan y valoran. En los años inferiores, las maestras explotan con mayor fuerza la *evaluación fuera del aula*, lo que no ocurre de la misma forma en la Básica Superior.

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

**Tabla 28:** Desempeño profesional del docente

AMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8.93	9.25	9.10
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9.01	9.21	9.17
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.56	9.56	9.50
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9.27	9.37	9.00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9.17	9.35	9.18

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones - Guayaquil.

**Elaborado por:** Tumbaco Reyes, Ángel (2014).

La gestión legal, en la frecuencia alcanza 8,93, el puntaje más bajo con respecto a los otros ámbitos. Es uno de los aspectos que se debe fortalecer. Luego le sigue la gestión de planificación institucional y curricular, con 9,01, esta puntuación indica que los docentes la aprecian como instrumentos de soporte para edificar la planificación de proceso, están en

sintonía con el PEI, POA, esto beneficia en que trabajan con la visión y meta del Ministerio de Educación Ecuatoriano, apuntar al desarrollo de la educación.

La gestión de aprendizaje en la planificación del proceso, es una de los ámbitos en los que la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimientos tiene menos diferencias cuantitativas, se puede afirmar que los docentes saben a dónde quieren llegar en el proceso de enseñanza aprendizaje, las limitaciones estarían en la variedad de cómo se logra aquello en la práctica concreta del aula de clases. En la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en lo que se refiere a la frecuencia, importancia y nivel de conocimientos, es muy buena de acuerdo con los criterios que se aplicaron en el trabajo de investigación.

La gestión del liderazgo y la comunicación, obtiene resultados muy buenos, sin embargo no se alcanza la máxima puntuación se puede apreciar una limitación, ésta podría justificarse, al afirmar que en un sentido general son buenos líderes, pero hay determinados aspectos, en los que no cubren todas las necesidades e implicaciones de dicha gestión.

Un buen desempeño docente implica una buena gestión. Entendida la gestión, como *capacidad de actuar*, despierta en el docente, su espíritu de líder, que lo conduce a ponerse al frente de tan noble organización, la educativa, como lo dice Nordenflycht (2009) animador de comunidad educativa, al igual que su deseo de aprender con otros y hacer que otros también aprendan; y *como acción misma*, muestra el espíritu intrépido del docente, capaz de planear y ejecutar estratégicamente como menciona Avalos (2009), la práctica educativa.

Además la gestión, introduce al maestro en una constante reflexión y renovación sin fin, de su saber y hacer, porque busca algo más que gestionar lo temporal, busca gestionar la misma realización de la vida humana, formar ciudadanos del mundo en el marco del Buen Vivir (MEC, 2011, págs. 15-19). Siendo consciente del valor de su labor, presta sus servicios (educativos) como una entrega de amor.

## CONCLUSIONES

Los docentes investigados:

Poseen conocimientos, que valoran y aplican en el proceso de enseñanza aprendizaje, en ámbito de la gestión legal, según los resultados alcanzados, en este estudio, que le acreditan un desempeño muy bueno. Sin embargo, cabe mencionar que los conocimientos que se poseen los docentes sobre la LOEI, el Código de la niñez y la adolescencia, entre otros documentos de éste ámbito de gestión, no se transfieren totalmente en la experiencia cotidiana de la práctica de los docentes.

Poseen una cultura de conocimiento sobre cómo planificar, que estiman y usan en el proceso de enseñanza aprendizaje, que manifiesta un buen desempeño, según los resultados. No obstante la participan en la elaboración de las planificaciones institucional en ocasiones es indirecta y eventual, y la curricular se caracteriza por ser más directa e intencionada. Así también es de destacar que conciben la planificación como medio y guía de su labor.

Cuenta con conocimientos, que consideran importantes y aprovechan en la elaboración de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, consideran principios didácticos actualizados y estructuras sugeridas por el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, ejes transversales del currículo Nacional, entre otros, que favorecen un buen desempeño.

En la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en la etapa de:

*Inicio*, Demostraron tener conocimiento apropiado, que valúan y emplean de acuerdo a la necesidad del aprendizaje, aprovechando las experiencias previas, situaciones reales, entre otras, como punto de partida para abordar el tema.

*Desarrollo*, conocen, estiman y aplican actividades que organiza, sistematiza y fija el saber, en los estudiantes siendo recursivos, logrando que los estudiantes, lo apliquen y aprendan, desde su contexto real y singular, desarrollando, las destrezas debidas.

*Evaluación*, Desde una apreciación general, demostraron un buen desempeño. Sin embargo, las maneras de evaluar se tornan predecibles y rutinaria para los estudiantes, la evaluación práctica fuera del aula se la concibe en ocasiones como propia de la básica elemental y media, e informal para la básica superior. Además

transferir el saber a nuevos contextos puede ser de carácter eventual. Cabe mencionar que es la etapa, que en comparación con las otras, alcanza menos porcentaje, en cuanto a su frecuencia, importancia y conocimiento.

Poseen conocimientos adecuados sobre la gestión del liderazgo y la comunicación, que aprecian y emplean, se manifiestan como personas que se apropian del ser docente, motivan, a la exploración del conocimiento, al respeto a la naturaleza y la humanidad, desde los derechos humanos y los valores cristianos católicos

Desde una Visión Global, en los ámbitos de gestión legal; gestión de la planificación institucional y curricular; del aprendizaje; de la gestión del liderazgo y comunicación, en cada ámbito, el nivel de Frecuencia, presenta el valor más bajo entre la importancia y conocimiento, excepto en un caso. El nivel de Importancia obtiene el valor más alto entre la frecuencia y conocimiento, y en un caso igual al de la frecuencia. Y el nivel de conocimiento, obtiene un puntaje medio, entre la frecuencia y la importancia, a excepción de un caso.

Los conocimientos que poseen los docentes investigados, sobre cada ámbito de gestión, lo descubren como valioso e importante y lo aplican en la medida de lo posible, sin embargo el nivel de frecuencia de dicha aplicación, no llega a estabilizar del todo en el proceso de enseñanza aprendizaje. No obstante las puntuaciones alcanzadas califican a la Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, de Guayaquil, según este estudio como muy buena en su desempeño docente.



## RECOMENDACIONES

Los docentes pueden aprobar y gestionar mejor sus conocimientos sobre la LOEI, el Código de la niñez y la adolescencia, entre otros, referidos al ámbito legal, realizando actividades promuevan el autodescubrimiento del estudiante como actor y constructor de su destino, miembro de comunidad educativa y sociedad, en la que tiene deberes y derechos y una misión que cumplir.

Los directivos pueden elaborar un plan interactivo de participación en la elaboración de la planificación institucional para que el docente no perciba que solo recepta lo que hay que hacer sino que aporta desde su rol en la institución, a través de talleres dinámicos donde el reconocimiento de la aportación docente sea reconocida y la actitud motivadora sea la manera de comunicarse y proponer.

Los directivos, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en la etapa de *Evaluación*, pueden promover el estudio, innovación, y creación de formas de evaluar, acordes a la naturaleza del saber y necesidad de transferir el saber a nuevos contextos, a través de “grupos de aprendizaje docente”, concursos (maestros) ceremonias de reconocimiento de logros docentes

Los directivos pueden aprovechar mejor, la capacidad de liderazgo que tienen cada uno de los maestros, motivándolos y ofreciendo las oportunidades para que sigan llevando, su espíritu de líder a otras esferas y con impactos mayores.

Los maestros junto con los directivos pueden crear un departamento de “Gestión del Conocimiento” para profundizar, los conocimientos sobre el saber que enseñan, como también producir conocimientos sobre el desempeño profesional educativo, desde la experiencia misma de la institución.

A las religiosas Sagrados Corazones, que dirigen la institución educativa que lleva el mismo nombre, seguir cultivando los valores cristianos en la niñez y juventud guayaquileña, desde el carisma que caracteriza a la congregación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar Gómez, R. (15 de 09 de 2014). *gestión y planificación educativa*. Obtenido de Escuela superior de formación de maestros y maestras:  
file:///C:/Users/05/Downloads/gestion\_y\_planificacion\_educativa.pdf
- Almohalla, J. (2012). *Organización de Centros Educativos - Educación Infantil y Primaria*. España.
- Álvarez Álvarez, C. (2012). La relación teoría-práctica en los procesos de enseñanza-aprendizaje. *Educatio Siglo XXI, Vol. 30(2)*, 388.
- Álvarez, M., Alzamora, S., Delgado, V., Garayo, P., Moreno, V., Moretta, R., & Negrotto, A. (Diciembre de 2008). Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje. *Educación, Lenguaje y Sociedad, Vol. V N° 5*, 94.
- Andrade Vargas, L., Iriarte Solano, M., Herrera Solorzano, M., Unda Costa, M., Guamán Coronel, M., & Quezada Loaiza, E. (2013). *Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente*. Loja, Ecuador: EDILOJA.Cia. Ltda.
- Arancibia C, V., Herrera P., P., & Strasser S., K. (2008). Teorías cognitivas del aprendizaje. En *Manual de Psicología Educacional* (págs. 102,103). Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile .
- Araoz, E., Guerrero, P., Villaseñor, R., & Galindo, M. (2009). Preliminares. En E. Araoz, P. Guerrero, R. A. Villaseñor, & M. d. Galindo, *Estrategias para aprender a aprender* (pág. xi). México: Pearson.
- Ávalos, B. (2009). Los conocimientos y las competencias que subyacen a la tarea docente. En C. Vélaz de Medrano, & D. Vaillant, *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* (pág. 75). Madrid - España: OEI - Fundación Santillana.
- Baron, R., & Kalsher, M. (2008). Motivación y emoción. En R. A. Baron, & M. J. Kalsher, *Fundamentos de Psicología* (M. E. Salinas, Trad., pág. 270). México: Pearson educación.
- Castillo Rodríguez, R. (2009). Presentación. En R. Flórez Ochoa, *Docente del Siglo XXI* (pág. 10). Colombia: Mc GRAW-HILL, INTERAMERICANA S.A.
- Contreras, J. D. (2009). *La Autonomía del Profesorado*. España: Morata.
- Coordinación de Educación Zonal 6. (1 de 2013). *Boletín Pedagógico No1. Guía para la Planificación Microcurricular*. Obtenido de  
[http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1\\_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf](http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf)
- Corral Vellejo, R. (2006). Políticas del Plan Decenal 2006 - 2015. En MEC, *Plan Decenal* (pág. 11). Quito: Consejo Nacional de Educación.

- Correa de Urrea Amanda, Á. A. (s.f.). *La gestión educativa un nuevo paradigma*, 14 - 18.
- Cortijo, R. (2010). Funciones de Evaluación del Aprendizaje. En *¿Cómo planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación?* (pág. 37). Quito: Santillana S.A.
- cvne. (19 de 10 de 2011). *Las Políticas educativas ¿Poder?, Las Reformas educativas ¿Transformación?* Obtenido de Centro Virtual de Noticias de educación:  
<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-286596.html>
- Damasio, A. (2008). El cerebro teatro de las emociones. *Redes*. (E. Punset, Entrevistador) Recuperado el 2012 de octubre de 24, de [www.youtube.com/weigreg](http://www.youtube.com/weigreg)
- De León Sánchez, B. (2011). La relación familia- escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños y niñas. *II Congreso internacional de Teoría de la Educación* (pág. 3). Barcelona: Universidad de Cantabria.
- Díaz Barriga , F., & Hernández Rojas, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (Tercera Edición ed.). Mac Graw Hill.
- Dirección General de Cultura y Educación. (2009). *la Planificación desde un currículum prescriptivo*. Buenos Aires - La Provincia. Obtenido de  
[http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion\\_institucional\\_y\\_didactica.pdf](http://cedoc.infed.edu.ar/upload/planificacion_institucional_y_didactica.pdf)
- Fernández Aquino, O., Valdés Puentes, R., Borges, M. C., & Maturano Longarezi, A. (2012). Planificación de la gestión de la clase en la enseñanza media: un estudio diagnóstico. *Enseñanza de la Lengua y la Literatura*, v. 19, 67.
- Fernández Batanero, J. M. (2010). Estrategias y prácticas educativas eficaces para la inclusión educativa. *redalyc.org*, 3. Recuperado el 16 de 08 de 2014, de  
<http://www.redalyc.org/pdf/2750/275019712022.pdf>
- Flórez Ochoa, R. (2008). La perspectiva pedagógica cognitiva. En R. F. Ochoa, *Docente del siglo XXI* (pág. 45). Bogotá: Serie Mc GRAW - HILL.
- Gairín Sellán, J. (26 de Febrero de 2014). *La Gestión Educativa para el siglo XXI*. Obtenido de  
<http://www.youtube.com/watch?v=gMzGvbrHOMg>
- García Cué, J. L., Sánchez Quintanar, C., Jiménez Velázquez, M. A., & Gutiérrez Tapias, M. (octubre de 2012). Estilos de Aprendizaje y Estrategias de Aprendizaje: un estudio en discentes de postgrado. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 10(10), 8 - 9. Recuperado el 26 de septiembre de 2014, de  
[http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero\\_10/articulos/Articulo06.pdf](http://www.uned.es/revistaestilosdeaprendizaje/numero_10/articulos/Articulo06.pdf)
- Grupo Santillana. (2010). Sugerencias para la estructura de la clase. En R. Cortijo, *¿Cómo planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación?* (pág. 31). Guayaquil: Santillana S.A.

- Hunt, B. (09 de 10 de 2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. 43 (pág. 18). Chile: San Marino. Obtenido de [http://www.oei.es/pdf2/documento\\_preal43.pdf](http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf)
- Imbernón Muñoz, F. (2010). *Movimientos de renovación pedagógica y profesionalización docente*. Obtenido de [http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art7\\_htm.html](http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art7_htm.html)
- Johnson, D., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (1999). El concepto de aprendizaje cooperativo. En *El aprendizaje cooperativo en el aula* (pág. 5). Buenos Aires: Paidós SAICF. Obtenido de [file:///C:/Users/Equipo%202/Downloads/116392798.El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Equipo%202/Downloads/116392798.El%20aprendizaje%20cooperativo%20en%20el%20aula%20(2).pdf)
- Laleo Naranjo, M., & Mosquera, E. (2010). El Papel de la Pedagogía Crítica en la Educación. En M. Laleo Naranjo, & E. Mosquera, *Bases epistemológicas, pedagógicas y didácticas para la planificación, metodología y evaluación*. (pág. 57). Quito.
- Lepeley, M. (2009). Calidad y planificación estratégica en educación. En M. T. Lepeley, *Gestión y calidad en educación* (pág. 45). México: Mc Graw-Hill.
- Lizondo, J. Z. (2009). El maestro: quehaceres, compromisos y responsabilidades. En *El arte de la relación maestro alumno en el proceso enseñanza aprendizaje* (págs. 27,28). Mexico: D.R. © 2009 INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.
- Lombardi, G., & Abrile de Vollmer, M. I. (2009). La formación docente como sistema: de la formación inicial al desarrollo profesional. En C. Vélaz de Medrano, & D. Vaillant, *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* (pág. 59). Madrid - España : OEI - Fundación Santillana.
- Mangisch, D. G. (16 de octubre de 2009). *La Gestión Educativa*. Recuperado el 8 de 08 de 2014, de Educando: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Marconi, J. A. (14 de OCTUBRE de 2012). *www.monografias.com*. Obtenido de Gestión educativa: <http://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa2.shtml>
- Martín Molero, F. (2009). Conceptualización de la didáctica. En F. M. Molero, *La Didáctica ante el tercer milenio* (pág. 106). Madrid - España: Síntesis S.A.
- Martínez Olivé, A. (10 de 3 de 2009). El desarrollo profesional docente y la mejora de la escuela. En F. Santillana, *Aprendizaje y desarrollo profesional docente* (pág. 84). España: OEI.
- MEC. (2011). Modelos de estándares de desempeño profesional docente. En MEC, *Estándares de desempeño profesional docente, propuesta para la discusión ciudadana* (pág. 15). Quito - Ecuador: Editogran S.A.
- Ministerio de Educación de Perú. (2012). Elementos del desempeño. En MEP, *Marco de Buen desempeño docente* (pág. 24). Lima: Perú. ME. Recuperado el 10 de 12 de 2013, de <http://www.perueduca.pe/web/desarrollo-docente/creatividad-docente>
- Mnisterio de Educación Ecuatoriano. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito, Ecuador: Editogran S.A.

- Mónica Álvarez, S. A. (s.f.). *Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje*.
- Núñez, J. (2009). MOTIVACIÓN, APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO. *Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*. (pág. 44). Braga: Universidade do Minho: Universidad de Oviedo.
- Ochoa Flórez, R. (2009). Análisis de la enseñanza y evaluación del aprendizaje según los modelos pedagógicos. En R. Ochoa Flórez, *Docente del siglo XXI* (pág. 32). Colombia: Mc Graw Hill.
- Pareda, C., Prada, M. A., & Actis, W. (2010). *Posiciones de las familias en relación al sistema educativo*. Madrid: Ministerio de Educacion de Madrid.
- Pérez Díaz, V., Rodríguez, J. C., & Fernández, J. J. (2009). *Educación y familia. Los padres ante la educación general de sus hijos en España*. Madrid: Fuencas.
- Ponce., H. M. (s.f.). Estrategias didacticas innovadoras. *EL CURRÍCULO ECUATORIANO Y LA ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRÍCULAR DE LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA COMO PARTE DE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA*.
- Rojas Espinosa, M. d. (2010). Las Políticas educativas. En M. d. Rojas Espinosa, *Usos y apropiaciones de las tecnologías de la información y comunicación en la formación del comunicador social, caso: Universidad Veracruzana* (pág. 115). Edición electrónica. Obtenido de [www.eumed.net/libros/2010a](http://www.eumed.net/libros/2010a)
- Rosvela94. (16 de Mayo de 2013). *Scribd*. Obtenido de Scribd.: <http://es.scribd.com/doc/141970177/Definiciones-de-Politica-Educativa-1>
- Ruíz Ruíz, J. M. (2012). ¿Qué entendemos por Organización Institucional? *LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL*, (pág. 12). Recuperado el 7 de 10 de 2014, de [http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo\\_1\\_-\\_LA\\_ORGANIZACION\\_INSTITUCIONAL.\\_2012\\_-\\_copia.pdf](http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_-_LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL._2012_-_copia.pdf)
- Salgado Labra, I., & Peña, I. S. (Diciembre de 2009). Desarrollo profesional docente en el contexto de una experiencia de investigación - acción. *Paradigma*, 30(2).
- Sánchez de León, B. (2011). La relación familia- escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños y niñas. *II Congreso internacional de Teoria de la Educación* (pág. 3). Barcelona: Universidad de Cantabria.
- Santillana. (2013). Estándares educativos para la calidad de la educación . En *Desafíos, Estánadares para la calidad educativa* (pág. 4). Santillana.
- SEP. (2010). Características de la gestión educativa. En SEP, *Un Modelo de Gestión para la Supervisión Escolar* (págs. 71,72, 73, 74,75). México: SEP, México DF.
- SEP. (2012). Fundamentos del Modelo de Gestión Educativa Estratégica. En E. Vázquez Herrera, M. A. Villa Benítez, M. d. Arce Flores, M. T. Aranda Pérez, J. C. Escalante Álvarez, J. d. Rendón Sosa, . . . M. S. Gallegos, *Gestión estratégica en las escuelas de calidad: orientaciones prácticas*

- para directivos y docentes (pág. 51). México: Argentina 28, Centro, Cuauhtémoc, 06020, México, D.F.
- Tedesco, J. C. (2012). La Formación Inicial. *Fortalecimiento del rol de los docentes: balance de las discusiones de la 45a. sesión de la Conferencia Internacional de Educación* (pág. 4). Ginebra - Suiza: a Página da Educação.
- Tenbrink, T. D. (2009). Definición de evaluación. En T. D. Tenbrink, *Evaluación guía practica para profesores* (pág. 19). Madrid: Narcea S.A.
- Terán Castillo, D. P. (s.f.). *Ideas básicas sobre planificación*. Obtenido de Plan amanecer: [http://www.planamanecer.com/recursos/docente/basica2\\_7/articulospedagogicos/ideas\\_planificacion.pdf](http://www.planamanecer.com/recursos/docente/basica2_7/articulospedagogicos/ideas_planificacion.pdf)
- Valera , L. (Noviembre de 2012). *webcache.googleusercontent.com*. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/>
- Vélez , A., & Meerbeke, V. (2010). La relación profesor-alumno. *Revista Ciencias de la Salud*(2), 6. Recuperado el 16 de 8 de 2014, de <http://www.redalyc.org/pdf/562/56219915001.pdf>
- Vizcarrondo, T., Rojas, B., & Delgado, A. (2007). ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE PARA MOTIVAR A ALUMNOS A LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL AULA DE CLASES EN LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES. *VII Reunión Nacional de Currículo I Congreso Internacional de Calidad e Innovación en Educación Superior*, (págs. 13 -14). Caracas. Obtenido de <http://www.cies2007.eventos.usb.ve/ponencias/197.pdf>
- Zárate, J. (2008). El maestro quehaceres compromisos y responsabilidades. En J. Zárate, *El arte de la relación maestro alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje* (pág. 40). México: Tresguerras 27, 06040 México DF.
- Zhunio Zhunio, J. (2013). Insumos básicos para la planificación microcurricular. En *Guía para la Planificación Microcurricular* (pág. 15). Cuenca. Obtenido de [http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1\\_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf](http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf)

## PROPUESTA

<b>Ámbito:</b>	<b>Legal</b>
	<b>Planificación institucional y curricular</b>
	<b>Aprendizaje (X)</b>
	<b>Liderazgo y comunicación</b>
<p><b>Problema Identificado:</b></p> <p>Los docentes SSCC, poseen una buena cultura de la evaluación, que aplican en el proceso enseñanza-aprendizaje, sin embargo, las formas de evaluar que regularmente se emplean, se tornan predecibles y rutinarias para los estudiantes, sin desmerecer él saber y costumbre de usarlas de manera pertinente. En este contexto se puede plantar; ¿Cómo se puede motivar a los docentes SSCC, a innovar las tradicionales formas de evaluar y a crear nuevas, para ser aplicadas en el proceso de enseñanza –aprendizaje?</p>	
<p><b>Nombre de la estrategia:</b></p> <p>Estrategias para innovar las formas de evaluar</p>	
<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Motivar a los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe SSCC, a innovar, crear y emplear variadas formas de evaluar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de actividades que promuevan la valoración de su buen desempeño.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promover la indagación sobre diversas y creativas formas de evaluar en el proceso de enseñanza - aprendizaje.</li> <li>▪ Establecer durante el año lectivo actividades que desafíen el talento de los docentes, al evaluar.</li> <li>▪ Reconocer el valor de buen desempeño del docente Sagrados Corazones.</li> </ul>	

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>	<b>FECHAS TENTATIVAS</b>
<p style="text-align: center;"><b>Actividad 1</b></p> <p>Realizar una campaña de información e indagación sobre cómo innovar la propia forma de evaluar en el proceso de enseñanza - aprendizaje, en la Unidad Educativa SSCC.<sup>2</sup></p> <p style="text-align: center;"><i>“Docente Corazonista, atrévete a innovar tus forma de evaluar”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinar un grupo responsable y promotor de la campaña, luego</li> <li>▪ Fijar los objetivos de la campaña; se selecciona las estrategias de motivación;</li> <li>▪ Elaborar el material para la campaña;</li> <li>▪ Fijar espacios para la ejecución de la campaña y finalmente aplicarlas</li> <li>▪ Organizar “grupos de aprendizaje docente”, para socializar, investigar y “evaluar las propias formas de evaluar”.</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Hojas, Computadora, Impresora, Copiadoras Espacios físicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se conforma un grupo de maestros para la campaña.</li> <li>▪ Se presenta plan de acción para la campaña.</li> <li>▪ Se recopila información relevante y se elabora materia para la campaña.</li> <li>▪ Se destinan espacios y lugares para la campaña y se ejecuta la campaña en la Unidad Educativa SSCC.</li> <li>▪ Se pone a funcionar los “grupos de aprendizaje docente” y se monitorea, su accionar, para mantener la motivación.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>5-9 /1 / 2015</b></p>



<p><b>Actividad 2</b></p> <p>Realizar concursos para docentes que los motiven a emplear con más frecuencia, distintas formas de evaluar, durante el mes.</p> <p><i>“Docente, critica, crea e innova tus forma de evaluar”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Determinar el objetivo, la fecha del concurso;</li> <li>▪ Gestionar junto con las autoridades los recursos para el concurso.</li> <li>▪ Invitar a los docentes,</li> <li>▪ Efectuar el concurso.</li> </ul>	<p>Premios para los ganadores del concurso, Nota: los premios deben ser significativos, moral y materialmente para desarrollar el talento que han demostrado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se determina el objetivo, la fecha del concurso;</li> <li>▪ Se gestiona junto con las autoridades los recursos para el concurso.</li> <li>▪ Se invita a los docentes</li> <li>▪ Se efectúa el concurso</li> </ul>	<p><b>Mes de enero y febrero del 2015</b></p>
<p><b>Actividad 3</b></p> <p>Realizar ceremonias dónde se valore, reconozca, y premie el talento de los docentes por su desempeño.</p> <p><i>“Docente corazonista, ¡Te admiramos y estamos contento que estés con nosotros!”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organizar ceremonias o eventos donde se haga los reconocimientos a los docentes y se los premie.</li> <li>▪ Destinar lugar del evento.</li> <li>▪ Premiar en ceremonia a los docentes destacados por su talento.</li> </ul>	<p>Lugar del evento Diplomas Premios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se organiza ceremonias o eventos donde se haga los reconocimientos a los docentes y se los premie.</li> <li>▪ Se destina lugar del evento.</li> <li>▪ Se premia en ceremonia a los docentes destacados por su talento.</li> </ul>	<p>Clausura del año lectivo Marzo 2015</p>

<sup>2</sup> **SSCC.** : Siglas con las que la Unidad Educativa investigada, abrevia los términos Sagrados Corazones.

<sup>3</sup> **Grupos de aprendizaje docente:** término utilizado por el investigador para referirse al grupo de maestro indagadores y constructores de conocimientos desde su experiencia de aula e institucional.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO**



Loja, diciembre del 2013

Señor(a)  
**RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
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 Feljoo  
DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA  
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

U.E.B. "SAGRADOS CORAZONES"  
Marina Guerrero  
RECTORADO

Aprobado 10 de Diciembre 2013  
autorizo al Sr. estudiante  
Angel Tumbaco

**ANEXO 2**  
**CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA**  
**INVESTIGACIÓN**



Loja, 30 de Septiembre del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA  
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

*Estrella Y. Guzmán*  
*30-IX-2014*

**ANEXO 3**  
**MODELOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

# CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

## INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------

3. Ubicación geográfica:

Urbana	Rural
--------	-------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

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



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

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

*¡Gracias por su colaboración!*

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

### DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERIODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

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

## ANEXO 4

### FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS



Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, Guayaquil, vista desde la Avenida Quito.



Unidad Educativa Bilingüe Sagrados Corazones, Guayaquil, vista interior.



Docentes Sagrados Corazones, Guayaquil, que participaron en el Programa de Nacional de investigación, Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, “Estudios en los centros educativos del Ecuador” 2013 -2014



Observación áulica en la sección vespertina Sagrados Corazones.



Observación áulica en la Sección Vespertina Sagrados Corazones



Maestra de Estudios Sociales, en la sección matutina SSCC, Guayaquil.



Investigador, interactuando con niños de Séptimo año de Educación Básica Sagrados Corazones, sección matutina.