



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION QUIMICO - BIOLÓGICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Unidad  
Educativa San Felipe Neri parroquia Veloz, de la ciudad de Riobamba,  
provincia de Chimborazo,  
Año lectivo 2013- 2014.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Chávez Chávez Xavier Cristóbal

DIRECTOR: Guamán, Jaime Germán, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO RIOBAMBA

2016

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster

Jaime Germán Guamán

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 la Unidad Educativa San Felipe Neri parroquia Veloz, de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, Año lectivo 2013- 2014., realizado por Chávez Xavier Cristóbal ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, enero de 2016

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Chávez Chávez Xavier Cristóbal declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa San Felipe Neri parroquia Veloz, de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, año lectivo 2013- 2014. de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Jaime Germán Guamán director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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: Chávez Chávez, Xavier Cristóbal

Cédula: 060217908-7

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo dedico a todas las personas que han confiado en mí, y me han manifestado su apoyo y comprensión en los momentos difíciles además por proporcionarme los recursos necesarios para formarme como persona en valores y principios

A mis hermanos por estar siempre presentes y a mi hijo Esteban por ser mi inspiración y mi fuerza.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica particular de Loja, por haberme permitido acceder a esta hermosa carrera.

A mi tutor, quien con su acertada dirección me ayudó a enrumbar exitosamente este trabajo.

A los profesores de la licenciatura de Química quienes generosamente me han brindado sus conocimientos y orientaciones, especialmente al Master Jaime German Guamán que dadivosamente accedió a mis consultas en cada momento.

Gracias también a mis queridos padres, hermanos, tía y a mi hijo que me apoyaron de manera incondicional desde un principio y por el ánimo que me brindaban en cada momento en que lo necesitaba para culminar con el presente trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
INDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I	6
MARCO TEÓRICO	6
1 DESEMPEÑO DOCENTE	7
1.1. Definiciones de desempeño docente	7
1.3 Factores que influyen en el desempeño docente:	8
1.3.1 Formación inicial y capacitación docente.	8
1.3.2 Motivación.	9
1.3.3 Relaciones profesor estudiante	11
1.3.4 Relación familia escuela	12
1.3.5 Organización institucional	14
1.3.6 Políticas educativas	16
1.4 Características del desempeño docente	21
1.4.1 Relación familia, escuela, comunidad:	29
1.4.2 Fundamentación de la práctica docente	30
1.5 Gestión educativa	32
1.5.1 Definición de gestión educativa.	32
1.5.2 Características de la gestión.	33
1.5.3 Tipos de gestión:	35
1.6 Estándares para evaluar el desempeño docente	39
1.6.1 Ámbito de la gestión legal.	39
1.6.2 Ámbito de la gestión del aprendizaje.	41
1.6.3 Ámbito de la gestión de planificación.	42
1.6.4 Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.	44
1.7 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.	46

1.7.1	Definiciones de estrategias.	46
1.7.2	Tipos de estrategias:	47
1.7.3	En la gestión legal.	48
1.7.4	Gestión de la planificación institucional y curricular.	50
1.7.5	Gestión del aprendizaje.	51
1.7.6	Gestión del liderazgo y la comunicación.	52
CAPITULO II		54
METODOLOGÍA.		54
2	METODOLOGÍA	55
2.1	Diseño de la investigación	55
2.2	Contexto.	56
2.3	Participantes	57
2.4	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	58
2.4.1	Métodos	58
2.4.2	Técnicas	60
2.5	Recursos	61
2.5.1	Humanos	61
2.5.2	Materiales	62
2.5.3	Económicos:	62
2.6	Procedimientos:	62
2.6.1	Investigación bibliográfica	62
2.6.2	Investigación de campo	63
2.6.3	Estructuración del informe de investigación	63
CAPITULO III		64
RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSIÓN		64
3	RESULTADOS	65
3.1	Desempeño profesional en al ámbito de la gestión legal	65
3.2	Resultados: análisis y discusión	65
3.3	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal	67
3.3.1	Planificación del proceso de proceso de enseñanza aprendizaje	67
3.3.2	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	73
3.3.3	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	79
3.4	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	107
CAPITULO IV		124
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA		124
4.1	CONCLUSIONES:	125
4.2	RECOMENDACIONES:	127

4.3	PROPUESTA	129
5	BIBLIOGRAFÍA	132
	WEBGRAFIA	134
6	ANEXOS	136
	ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO	136
	ANEXO 2: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	138
	ANEXO 3: FOTOGRAFÍAS	142

## INDICE DE TABLAS

<b>TABLA N° 1</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal .....	67
<b>TABLA N° 2</b>	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en desempeño docente .....	69
<b>TABLA N° 3</b>	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. ....	71
<b>TABLA N° 4</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	73
<b>TABLA N° 5</b>	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente .....	75
<b>TABLA N° 6</b>	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. ....	77
<b>TABLA N° 7</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	79
<b>TABLA N° 8</b>	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	81
<b>TABLA N° 9</b>	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	83
<b>TABLA N° 10</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	85
<b>TABLA N° 11</b>	Desarrollo.....	87
<b>TABLA N° 12</b>	Evaluacion.....	89
<b>TABLA N° 13</b>	Visión global.....	91
<b>TABLA N° 14</b>	Inicio.....	93
<b>TABLA N° 15</b>	Desarrollo.....	94
<b>TABLA N° 16</b>	Evaluación.....	96
<b>TABLA N° 17</b>	Vision global.....	98
<b>TABLA N° 18</b>	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizajesección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	99
<b>TABLA N° 19</b>	Desarrollo.....	101
<b>TABLA N° 20</b>	Evaluacion.....	103
<b>TABLA N° 21</b>	Visión global.....	105
<b>TABLA N° 22</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional	

	en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador .....	107
<b>TABLA N° 23</b>	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente .....	110
<b>TABLA N° 24</b>	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	113
<b>TABLA N° 25</b>	Desempeño profesional del docente (análisis global).....	116
<b>TABLA N° 26</b>	Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	118
<b>TABLA N° 27</b>	Transpuesto )Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	120
<b>TABLA N° 28</b>	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	122

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO N° 1</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal .....	67
<b>GRÁFICO N° 2</b>	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en desempeño docente .....	69
<b>GRÁFICO N° 3</b>	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente .....	71
<b>GRÁFICO N° 4</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	74
<b>GRÁFICO N° 5</b>	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente .....	76
<b>GRÁFICO N° 6</b>	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente .....	78
<b>GRÁFICO N° 7</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	80
<b>GRÁFICO N° 8</b>	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	81
<b>GRÁFICO N° 9</b>	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....	83
<b>GRÁFICO N° 10</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	85
<b>GRÁFICO N° 11</b>	Desarrollo .....	88
<b>GRÁFICO N° 12</b>	Evaluación .....	89
<b>GRÁFICO N° 13</b>	Visión global .....	91
<b>GRÁFICO N° 14</b>	Inicio .....	93
<b>GRÁFICO N° 15</b>	Desarrollo .....	94

<b>GRÁFICO N° 16</b>	Evaluación .....	96
<b>GRÁFICO N° 17</b>	Vision Global.....	98
<b>GRÁFICO N° 18</b>	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	99
<b>GRÁFICO N° 19</b>	Desarrollo .....	101
<b>GRÁFICO N° 20</b>	Evaluacion .....	103
<b>GRÁFICO N° 21</b>	Visión global .....	105
<b>GRÁFICO N° 22</b>	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	108
<b>GRÁFICO N° 23</b>	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente .....	111
<b>GRÁFICO N° 24</b>	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. ....	114
<b>GRÁFICO N° 25</b>	Desempeño profesional del docente (análisis global) .....	116
<b>GRÁFICO N° 26</b>	Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	118
<b>GRÁFICO N° 27</b>	Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje .....	120
<b>GRÁFICO N° 28</b>	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	122

## RESUMEN

El trabajo titulado: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado en la Unidad Educativa San Felipe Neri parroquia Veloz, de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, Año lectivo 2013- 2014” tuvo como objetivo general analizar el desempeño de los docentes , para con sus resultados hacer realidad la utopía de una educación liberadora, humana, cristiana y de calidad; incluyente y democrática, puesta al servicio de los demás.

Para cumplir con el objetivo descrito se procedió al estudio con una metodología adecuada como la descriptiva apoyada en el método analítico sintético así como en el inductivo-deductivo y el estadístico, sustentada en técnicas como la encuesta, entrevistas y observaciones de campo.

Se presentan conclusiones alentadoras que indican un desempeño docente de calidad en el proceso enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa San Felipe Neri, se concluye que: las fases del aprendizaje, esto es el inicio, el desarrollo y la evaluación, responden a una planeación, con intencionalidades pedagógicas, no obstante, se evidencia en el estudio que la motivación tiene que ser permanente es decir durante todo el proceso didáctico.

**PALABRAS CLAVES:** Pedagogía, procesos, enseñanza, aprendizaje, desempeño comunicación, estrategias, calidad, integral.

## **ABSTRACT**

The work entitled "Teacher performance in the teaching-learning process performed at the Educational Unit Veloz San Felipe Neri parish, Riobamba, Chimborazo province, academic year 2013- 2014" had as general objective to analyze the performance of teachers , to their results do a liberating utopia, human, Christian and quality education reality inclusive and democratic, at the service of others.

To meet the objective described the study proceeded with an appropriate methodology as descriptive supported in synthetic and analytical method in deductive and inductive statistical, based on techniques such as survey, interviews and field observations.

Encouraging findings that indicate a teacher performance quality in the teaching-learning process in the Educational Unit San Felipe Neri occur, it is concluded that: the stages of learning, this is the beginning, the development and evaluation, reflect a planning, with pedagogical intentions, however, is evident from the study that motivation has to be permanent ie throughout the educational process.

**KEYWORDS:** Education, processes, teaching, learning, communication performance, strategies, quality integral.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo versa sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa San Felipe Neri de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, en el año lectivo 2013 – 2014. Su objetivo central es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la educación considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

No se han realizado investigaciones semejantes en la unidad educativa, sin embargo vale anotar que la Universidad Técnica Particular de Loja a través del Programa Nacional de Investigación, ha venido desarrollando estudios sobre la problemática educativa en nuestro país, el estado a través de las instituciones especializadas también ha realizado investigaciones al respecto de la gestión del desempeño docente.

Por otro lado la investigación es importante debido a que con ella se cumple con un requisito académico para optar por el título de licenciado en ciencias de la educación, situación que va en beneficio del perfil profesional del estudiante investigador y de la institución educativa, puesto que, la capacitación del talento humano pone a la vanguardia de la ciencia y la tecnología a la Unidad Educativa San Felipe Neri, más aún cuando la temática investigativa se relaciona con la labor docente.

Este trabajo es factible puesto que se cuenta con los recursos bibliográficos, la capacitación académica recibida en la Universidad Técnica Particular de Loja a través de los diferentes ciclos de estudio, así mismo la labor profesional eficiente del señor director, Guamán, Jaime Germán, Mgs, la colaboración de las autoridades educativas que no escatimaron en ayudar a que la investigación llegue a feliz término.

En cuanto a los objetivos específicos estos se cumplieron a cabalidad. Se fundamentó teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que se realiza la gestión. A través de la investigación bibliográfica debidamente documentada, el análisis a través de la lectura crítica. Confrontando ideas de varios autores al respecto de cada tema sujeto de estudio

Sobre la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente. La importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, sobre el nivel de conocimiento que poseen los docentes para

desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad. Sobre el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases. Para cumplir con este objetivo se aplicaron instrumentos de investigación de campo, para ser administrados a los docentes seleccionados vale decir que no se suscitaron inconvenientes, más bien existió la suficiente gentileza y apertura para el efecto, así mismo en lo que se refiere a la observación del desempeño en el aula no hubo ningún tipo de inconvenientes.

Sobre la estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente. Se cumplió con este objetivo gracias al estudio de los resultados y a la investigación bibliográfica en documentos del estado y de la Fundación internacional Fe y Alegría

La investigación aplica el método científico a rigor, está estructurada en cuatro capítulos, que se integran formando un cuerpo doctrinal coherente y lógico, en primera instancia está en marco teórico que recaba información bibliográfica en relación al desempeño docente, la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de gestión docente, cabe decir que la información recabada se encuentra documentada a través de material bibliográfico de calidad, cada elemento realiza una descripción comparativa del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En segunda instancia está la metodología, aquí se describe, el diseño de la investigación, los métodos técnicas e instrumentos utilizados para recabar información sobre el tema propuesto, estos mecanismos tienen una base estructurada, planificada, de tal suerte que permite conocer cómo se encuentra el objeto de la investigación en el centro educativo, es decir, diagnóstica la realidad dentro de un tiempo determinado exclusivo para el efecto y dentro de un contexto concreto que es en este caso la Unidad Educativa San Felipe Neri, de la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, así mismo se describen los recursos utilizados en la investigación, los humanos que se refieren a los docentes, tutores de la UTPL, estudiante investigador, personal administrativo de la institución, personas que determinan en cierta forma la calidad del proceso investigativo, pues permiten el acceso a la información bibliográfica y de campo, capaz de que formen un cuerpo conceptual correlacional.

En el capítulo número tres se presentan los resultados, sometidos a un análisis crítico, desarrollando una discusión científica confrontando la información recabada en el marco teórico que guía dicho análisis, se establecen comparaciones, relaciones, explicaciones de

causa y efecto que permiten establecer aspectos comunes, inclusivos, de igualdad y de yuxtaposición entre los diferentes niveles del desempeño docente, en los ámbitos. Legal, planificación, gestión y liderazgo y comunicación, para concluir en un análisis global, estableciendo conclusiones y recomendaciones sobre el problema de investigación.

Finalmente se presenta la propuesta, que irá en función de las conclusiones y recomendaciones y del análisis crítico efectuado de los resultados, que permiten establecer situaciones problemas, puntos críticos de la realidad estudiada, lo cual implica un diseño estratégico de intervención y los resultados esperados luego de la aplicación, se entiende que, para este respecto se deben considerar los objetivos, las actividades, los procesos, los recursos a ser utilizados y los mecanismos de evaluación, para justificar los procesos efectuados se presentan las fuentes bibliográfica y los anexos.

**CAPITULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1 Desempeño docente**

### **1.1. Definiciones de desempeño docente.**

Referirse al desempeño laboral de un docente es considerar su perfil profesional, su quehacer en el medio ambiente de trabajo, los resultados que se esperan de su tarea, los indicadores de la eficiencia de la labor realizada, así mismo la manera en que se integra profesionalmente con sus compañeros de equipo, sus relaciones personales y profesionales que de una u otra manera determinan efectos en la organización.

El término desempeño refiere a: Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período. El desempeño de una persona se conforma por la sumatoria de conocimientos, la experiencia práctica, y las competencias. (Alles, 2011)

En el quehacer educativo ¿qué se espera del trabajo docente?, la respuesta se encuentra estipulada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural del 2000 y en su Reglamento Art. 11 literal b) que hace referencia a ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo. Este artículo sintetiza de algún modo lo que la sociedad quiere del ejercicio profesional docente, hay que subrayar la calidad y la calidez, esto significa, que no es cualquier trabajo ni cualquier forma de realizarlo, al referirse a la calidad esta implica el cumplimiento de estándares de calidad y la calidez el buen trato que debe existir entre los miembros de la comunidad educativa como resultado de la construcción y vivencia de un excelente clima organizacional. La calidad del trabajo docente determina el nivel de éxito alcanzado por la institución.

En este contexto para el Ministerio de Educación un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. (Ministerio de Educación, 2012).

Por lo dicho el desempeño docente cobra sentido a medida que los estudiantes satisfacen sus necesidades educativas y cumplen con el perfil de salida de los diferentes niveles de la educación ecuatoriana.

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

El desempeño del profesorado ecuatoriano, está sujeto a disposiciones legales, constitucionales, con el propósito de alcanzar los fines de la educación, procurando a toda costa que los estudiantes aprendan, como resultado eficiente de la ejecución de las competencias profesionales del docente. A medida en que los recursos humanos se capacitan de manera permanente y que la situación económica salarial mejora, se espera que esta política integral permita guiar el desarrollo educativo del país. Y concomitantemente el desarrollo económico, social, cultural.

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

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

Para ejercer la profesión docente en el Ecuador hay que cumplir con normas establecidas, estipuladas en la ley y reglamento de la educación ecuatoriana, entre otros requisitos expuestos en el Art. 94 dice:

“Ser ecuatoriano, poseer títulos que acredite su formación profesional, constar en el registro de candidatos elegibles, participar y ganar en los concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes” (Ley de Orgánica de Educación Intercultural 2010)

Como se puede observar la ley norma el ingreso a carrera docente, es decir, no puede ser cualquier profesional el que se dedique a esta noble función, algo importante es el hecho de que el ingreso exige el cumplimiento de procesos meritarios, es decir, concursar ser considerado apto, situación que en el pasado no se conocía en nuestro país.

Por otro lado, el reglamento prevé la formación y capacitación permanente, en los Artículos. 311-313) expresa: “que dichos procesos obedecen a las necesidades detectadas a través de los procesos de evaluación y a los cambios curriculares, y que forman parte de los procesos de formación integral que ofrece el estado, así mismo se procura mejorar las competencias

adquiridas en la educación superior, a través de la formación complementaria, continua, mejoramiento pedagógico y académico entre otras” (Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2010).

La profesión docente exige un perfeccionamiento continuo, permanente, el maestro no puede estancarse, debe innovarse día a día, para lo cual, la persona convencida de su vocación debe organizar su mejoramiento profesional, en círculos de estudio en su institución educativa, siguiendo los programas de formación que auspicia el estado utilizando las nuevas tecnologías, o por iniciativa propia, a través del autoaprendizaje, esta forma de ser educador determina la calidad del servicio educativo que se pone a disposición de los usuarios, es decir, de los niños y jóvenes de nuestro país.

*“Si bien el concepto actual de formación docente “continua o permanente, es el más acorde con una perspectiva de profesionalización o desarrollo profesional de los docentes, en nuestro país, el uso ha consagrado el término “capacitación” para hacer referencia a la formación de docentes en ejercicio” (Ministerio de Educación y Cultura, 2008).*

Esto implica que la actividad docente debe asumir responsabilidades de mejoramiento y perfeccionamiento de manera continua, de tal suerte que, el maestro siempre se encuentre a la vanguardia la ciencia de la educación.

### **1.2.2 Motivación.**

Ser educador significa en primer lugar tener vocación, ésta viene dada por el medio en que las personas se desarrollan, la herencia genética las experiencias de aprendizaje que reciben a lo largo de su vida, por lo dicho la vocación de cualquier profesión exige la presencia de un perfil profesional, que en suma son competencias que le habilitan a la persona para que pueda dedicarse a tal o cual actividad profesional.

La persona que quiere ser docente debe cumplir con requisitos legales, académicos entre otros y un convencimiento pleno de que esa es la labor a la que va a dedicar su vida, no es posible contar con profesionales en otras áreas que por necesidad toman la decisión de por lo menos ser profesor, atentando de esta manera contra del ejercicios profesional docente.

El estado ecuatoriano tiene en sus disposiciones legales un marco laboral, que regula el ingreso y la carrera docente, dando la posibilidad de mejorar su situación económica a través de la presentación de méritos que acreditan su mejoramiento profesional. En el Reglamento de Educación se propone una escala de categorías profesionales que vienen a constituirse el

instrumento legal motivador de la profesión docente, puesto que a más méritos, a más preparación, mejorará su condición económica, esta escala de categorías se basa en los siguientes artículos:

*“Art. 301.- Categorías del escalafón docente: El escalafón del magisterio nacional, de acuerdo a los artículos 111 y 113 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, está estructurado en diez (10) categorías, designadas con letras y ordenadas alfabéticamente de la J a la A, siendo esta última la categoría más alta para el magisterio con nombramiento en funciones docentes. Estas categorías corresponden a las siguientes escalas remunerativas” (Ley orgánica de educación intercultural 2010).*

Por otro lado “La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto” (Roussel, 2000). La persona está en permanente búsqueda de su destino. De éstamanagera “Las investigaciones sobre motivación en el trabajo identifican, en general, tres fuentes de motivación: “la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la internalización (subgrupo de motivación extrínseca, que incluye los valores, las actitudes y las estructuras propias del individuo que regulan su comportamiento)” (Fuentes R, 2013). La motivación factor clave para continuar la labor docente, recuperado de

La motivación es el factor clave para continuar la labor docente, el entorno es el primer ente motivador, en tal virtud hay que considera los elementos estructurales, contextuales, legales, salariales, satisfacción de necesidades que determinan de cierta manera el ejercicio profesional docente. Los agentes internos y externos forman una totalidad orgánica, física y psíquica llamada ser humano, no es posible dissociar el medio natural y a la persona, puesto que los dos le dan significado a la existencia.

El Reglamento de Educación en el Art. 301, prevé las siguientes categorías:

Categoría Escala remunerativa equivalente

J Servidor público de servicio 1,

I Servidor público de apoyo 3

H Servidor público de apoyo 4

G Servidor público 1

F Servidor público 2

Categoría Escala remunerativa equivalente

E Servidor público 3

D Servidor público 4

C Servidor público 5

B Servidor público 6

A Servidor público 7

(Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011, p. 76)

Por lo expuesto, se puede afirmar que la motivación del desempeño docente, está en función de los insumos que cada persona trae consigo a nivel profesional, de los méritos alcanzados, y de los resultados que pone de manifiesto en la comunidad y de su convicción personal de que lo suyo es la docencia.

### **1.2.3 Relaciones profesor estudiante.**

“La sociedad espera que los maestros lleguen a metas inalcanzables sin contar con los recursos adecuados, lo que parece un milagro es que a veces cumplan con esta imposible tarea” (Haim, 1981).

No obstante las escuelas no pueden sobrevivir basándose en milagros. Por otro lado Cada maestro debe contar con los elementos necesarios para que su labor sea efectiva, sabido es que el docente crea el clima de aprendizaje en el aula, su estado de ánimo es determinante, su madurez emocional, la forma de relacionarse consigo mismo y con los demás, su capacitación académica se conjuga para que todo salga bien, ¿esto qué significa? Que los niños y jóvenes, autoridades, padres de familia y los mismos maestros satisfagan sus necesidades de acuerdo a su ámbito de acción.

El docente tiene el poder de hacer de la vida de un niño una experiencia de felicidad o de amargura, puesto que él crea el clima emocional en el aula, los niños y jóvenes perciben las situaciones positivas o negativas, el docente es el responsable de los que suceda en el aula. Se podrá contar con tecnología e infraestructura envidiable, pero el responsable de la aplicación de un currículo para el buen vivir o aprender a vivir bien es el maestro. Para lo cual debe aprender a escuchar la cultura, lo que sucede en su entorno inmediato e inmediato, insertarse en el mundo de los jóvenes de su forma de ver la realidad, respetar las culturas juveniles. Definir la intencionalidad pedagógica, político – pastoral del acto educativo, para la escuela católica la intención primera es construir un mundo de paz, de fraternidad. Y diseñar la propuesta curricular en clave liberadora y cristiana, con un alto componente, teológico, profético esperanzador.

La relación profesor estudiante, es un encuentro de amor pedagógico, en que el adulto acompaña en su crecimiento y desarrollo personal del niño y el joven, acompañar no significa estar adelante o atrás del alumno, sino junto a él; el respeto a la dignidad a su condición social y su forma particular de ver el mundo tiene que ser el pretexto para comunicar, educar y formar el nuevo ser humano y de hecho la nueva sociedad.

*“la relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta ‘imposición’: están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo -expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales” (Javier, 2010)*

Esta descripción simula ser un contrato social en que los representantes legales delegan la responsabilidad de la formación de sus hijos a los docentes a través de estructuras legales en que se entiende que tal relación debe darse en un clima de legalidad, de respeto y consideración entre las personas actuantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Finalmente “nadie educa a nadie, nadie se educa así mismo. Los hombres se educan con la mediación del mundo” (Freire, 1970)

#### **1.2.4 Relación familia escuela.**

Los padres de familia o representantes legales de los estudiantes eligen libremente donde educar a sus hijos o representados, sea en instituciones de carácter público o privado, se entiende que saben de la oferta educativa y la forma particular de hacer educación, y aún más conocen de las disposiciones legales que norman su rol dentro de la comunidad educativa, así se puede citar lo que estipula el reglamento de educación en el artículo pertinente:

Art. 76.- Funciones. Son funciones de los Padres de Familia o Representantes legales de los estudiantes, las siguientes:

1. Ejercer por elección de entre sus pares, la representación ante el Gobierno Escolar de cada uno de los establecimientos Públicos del Sistema Educativo Nacional;
2. Ejercer la veeduría del respeto de los derechos de los estudiantes del establecimiento;
3. Ejercer la veeduría del cumplimiento de las políticas educativas públicas;
4. Fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades del establecimiento;

5. Colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas;
6. Participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento; y,
7. Las demás funciones establecidas en el Código de Convivencia del establecimiento.

(Reglamento de la Ley Orgánica de Educación intercultural, 2011, p. 23)

Lo que manifiesta el Reglamento de educación es muy claro, los padres de familia tienen espacios de participación dentro de la comunidad educativa, y se definen cuáles son sus funciones, lo que le está permitido hacer en cuanto al ejercicio de sus derechos, no obstante a lo que manifiesta la ley, la familia debe colaborar totalmente en el proceso de formación de los niños y jóvenes debe ser el pilar fundamental del proceso educativo, el representante legal y la escuela deben hablar el mismo idioma, es decir, realizar acuerdos conjuntos y compromisos de tal suerte que no exista la contradicción en la toma de decisiones y en la forma en que se debe proceder con respecto a los problemas y aciertos que tienen los estudiantes.

El padre de familia deposita su confianza en el centro educativo, en tal virtud, debe respetar el ejercicio profesional del docente, puesto que el docente es el experto en educación, sucede igual que cuando alguien necesita de un médico respeta su criterio y hace lo que el facultativo dispone, por lo dicho hay que respetar los espacios de cada estamento educativo, y esto se consigue a través de la información oportuna que debe dar la institución educativa a los padres de familia o representantes legales. Por otro lado:

“la educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as”. (Garden, 2009)

Por lo expuesto la familia no debe suponer que la educación es de estricta responsabilidad del centro educativo, más bien debe considerar el hecho de que la familia tiene la primera gran responsabilidad de prodigar educación y formación a sus miembros.

### 1.2.5 Organización institucional.

El Reglamento General de la ley orgánica de Educación intercultural de Educación (2011): establecen las normativas de organización del sistema educativo nacional, así mismo establece la estructura organizacional de las instituciones educativas determinando de antemano las autoridades, los organismos y sus respectivas funciones, es decir, prevé las diferentes instancias de administración de los centros educativos.

En el Ecuador las instituciones educativas se organizan de acuerdo al artículo 39 del capítulo III de las Autoridades de las Instituciones Educativas pueden ser:

1. Centro de Educación Inicial. Cuando el servicio corresponde a los subniveles 1 o 2 de Educación Inicial;
2. Escuela de Educación Básica. Cuando el servicio corresponde a los subniveles de Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior, y puede ofertar o no la Educación Inicial;
3. Colegio de Bachillerato. Cuando el servicio corresponde al nivel de Bachillerato; y,
4. Unidades educativas. Cuando el servicio corresponde a dos (2) o más niveles. (Reglamento de la Ley Orgánica de Educación).

Las autoridades en las instituciones educativas deben ser las previstas por la ley, serán las encargadas de cumplir y hacer cumplir con las disposiciones y normativas previstas en los diferentes marcos jurídicos.

En tanto que las instituciones educativas se organizan de acuerdo al artículo 39 del capítulo III de las Autoridades de las Instituciones Educativas y pueden ser:

1. En los centros de Educación Inicial:
  - i. El Director que es la máxima autoridad.
  
2. En las escuelas de Educación Básica:
  - i. El Director que es la máxima autoridad.
  - ii. El Subdirector.
  - iii. El Inspector general.
  - iv. El Subinspector general.
  
3. En los colegios de Bachillerato:

- i. El Rector que es la máxima autoridad.
- ii. El Vicerrector.
- iii. El Inspector general.
- iv. El Subinspector general.

4. En las unidades educativas:

- i. El Rector que es la máxima autoridad.
- ii. El Vicerrector.
- iii. El Inspector general.
- iv. El Subinspector general.

Los organismos especializados en asesor y ayudar en la administración de los procesos propios de los centros educativos también ya están previstos por la ley, quienes están obligados a cumplir y hacer cumplir lo dispuesto en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento y las otras normativas legales, en verdad todo está dispuesto y lo que toca es ejecutar las disposiciones y hacer funcionar las instituciones conforme a lo que disponen los marcos jurídicos de nuestro país, como lo estipulado en el Reglamento General de la LOEI (2011) en los siguientes artículos:

En el Ecuador las instituciones educativas se organizan de acuerdo al artículo 48 del capítulo IV de los Organismos de las Instituciones Educativas y pueden ser:

1. Junta General de Directivos y Docentes;
2. Consejo Ejecutivo;
3. Junta de Docentes de Grado o Curso;
4. Departamento de Consejería Estudiantil;
5. Organizaciones estudiantiles;
6. Padres de familia o representantes legales de los estudiantes; y,
7. Junta Académica; (Reglamento de la Ley de Educación LOEI, p.16)

La actual Ley de Educación y su Reglamento, determina de antemano todos los elementos que una entidad educativa necesita para funcionar eficientemente no está prevista la autonomía administrativa, es decir, las instituciones no pueden hacer su voluntad en este aspecto, debido al control que ejerce el estado a través de los auditores que monitorean lo que sucede en cada distrito y circuito educativo, por otro lado, la Ley de Educación y el nivel de evaluación, examinan, auditan a las instituciones bajo estrictos estándares de calidad, sea

de la función directiva, docente y de aprendizaje, en qué momento se podría innovar asuntos administrativos, procesos, o elementos curriculares, debido a las exigencias de la misma Ley.

En consecuencia si el estado busca la estandarización de todos los asuntos inherentes a la educación, que sucede con el desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo dispuesto en la Constitución (2008). Se pide que se cumplan las disposiciones a raja tabla, sin considerar los diversos contextos en que viven las comunidades en nuestro país.

*“El ámbito cultural que expresa la vida diaria, costumbres, valores, creencias y hábitos propios del personal que constituye la organización; lo que se pretende es dar la importancia a la evaluación que ayude a conocer la realidad que se vive en la organización, cada persona es una representación de la institución, con sus criterios y percepciones es útil para intercambiar diversos criterios y llegar a la construcción de propuestas que nacen de implementar una cultura participativa de manera que la organización camine en busca de la innovación con iniciativas de los participantes. (Mejía, 2012)*

En tal virtud la organización está supeditada a las costumbres o prácticas arraigadas a la cultura y a los contextos donde se hace educación, con una tendencia hacia el cumplimiento a raja tabla de las disposiciones legales. El trabajo docente fuera de aula es intenso y agobiante, calificaciones, informes, procesos de refuerzo y recuperación, reuniones de trabajo, procesos de capacitación internos y oficiales, planificación micro y macro curricular, etc. le exigen al docente a continuar con el trabajo en su hogar, el estado ecuatoriano debe tecnificar y automatizar los procesos educativos, especialmente aquellos relacionados a la producción de información del ejercicio de la docencia.

#### **1.2.6 Políticas educativas.**

Se conoce que cualquier organización más aún las educativas necesitan para alcanzar el cumplimiento de sus metas y objetivos contar con planes, programas y proyectos, nuestro país cuenta con un marco legal, con un Plan Decenal de Educación, que proyecta la forma de hacer educación a largo plazo, considerando las políticas educativas que van hacer posible que esto suceda, cabe decir, que este plan no es de gobierno sino de estado, es decir, si se cambia de gobernantes el Plan Decena de Educación tiene que seguir hasta el tiempo previsto por la Ley.

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y

financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos. El PDE es una de las políticas de Estado que tienen una gran legitimidad social, puesto que fue aprobado por cerca del 70% de los votantes en plebiscito nacional y luego ratificado con la aprobación de la nueva Carta Constitucional. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. Estos hechos permiten que la ciudadanía se apropie, se involucre y lo apoye directamente. Esto será posible si se acompaña el desarrollo de capacidades de los actores sociales para el acompañamiento y seguimiento del PDE (Ministerio de Educación y Cultura. Qué es el Plan decenal de Educación, 2006, p.11).

Vale decir, que es de conocimiento universal que la planificación de las políticas educativas, constituyen acciones necesarias y obligatorias que los estados deben llevar a cabo, inspiradas en los fines de la educación estipuladas en sus Constituciones, de tal suerte que vayan a la par con el desarrollo económico sustentable, las matrices productivas y el desarrollo global en todos los niveles de la ciencia y la tecnología.

### **Políticas del Plan Decenal de Educación:**

#### **Política 1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años**

Brindar educación inicial para niños (as) menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

#### **Política 2. Universalización de la Educación General Básica (EGB) de primero a décimo**

Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños (as), para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el medio natural y cultural y de sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica.

**Política 3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente**

Formar jóvenes en competencias, con enfoque inclusivo, que les permitan continuar con los estudios superiores y/o incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

#### Política 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Continua para Adultos

Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para Jóvenes y Adultos (EBJA) el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

#### Política 5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas

Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

#### Política 6. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (SER)

Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.

#### Política 7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida

Estimular el ingreso a la carrera formación docente, mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente su rol.

#### Política 8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%

Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país”

Las políticas educativas de este plan, fueron consultadas, en tal virtud, fue el diálogo del estado con la sociedad civil, que generó la formulación de políticas educativas, como se puede observar el plan ratifica lo que estipula la Constitución y precisa los cambios que deben realizarse en el contexto educativo: ingreso al sistema educativo, de la carrera docente, de la infraestructura educativa, del presupuesto para educación y otros.

El Presidente Rafael Correa propone a través de su plan de gobierno para el período (2013–2017) directrices sobre asuntos educativos, dando continuidad a lo propuesto en el Plan Decenal de Educación, entre varios puntos se puede destacar las siguientes líneas de acción:

- Garantizar el derecho a la educación. De manera progresiva, las instituciones públicas tienen que ser las principales responsables de la provisión de servicios educativos para conseguir mayor equidad, eficiencia y excelencia del sistema.

Es una política que democratiza el ingreso a la educación de todos los ecuatorianos, sin que importe su condición, el estado garantiza la gratuidad y excelencia del servicio educativo

- Continuar incrementando la cobertura en educación inicial, general básica y bachillerato en todo el territorio nacional. Se implementarán los distritos y circuitos educativos en todo el país que permitirán la provisión de servicios de educación de calidad, de manera que atiendan integralmente las necesidades de los ciudadanos a lo largo de sus vidas, desde el desarrollo infantil integral, la educación inicial, la educación básica y secundaria.

Esta política busca integrar los diferentes niveles educativos, desde el nivel inicial hasta el bachillerato, buscando la formación integral de las personas, vale decir que, esto implica el cambio de paradigma educativo, una nueva cosmovisión de la realidad. De tal suerte que se disminuya los índices de deserción y de pérdidas de año o curso.

- Mejorar la calidad de la educación en todos los niveles para lograr un aumento progresivo y sostenible de las habilidades, conocimientos y destrezas de nuestros estudiantes, que estimule su autonomía, sus capacidades y conocimientos. La calidad educativa implica que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes puedan

gozar de una vida plena en el futuro y reconozcan el valor de lo que aprenden en la escuela. Continuaremos impulsando la evaluación permanente.

Esto significa que si el estado exige calidad educativa, debe poner a disposición todos los recursos necesarios para el efecto, atender las necesidades de capacitación, de recursos e infraestructura, de ciencia y tecnología.

- Fortalecer la educación ambiental e incorporación del conocimiento sobre el uso sustentable y racional de los recursos naturales en las mallas curriculares, con especial atención de los niveles básicos.

Las mallas curriculares deben orientarse a estudiar asuntos ecológicos medio ambientales, debe enseñar a amar la naturaleza, a respetarla y a prodigar sus cuidados, reconociendo que es nuestro único hogar y que se lo debe preservar para las generaciones futuras.

- Promover la solidaridad, la armonía con la comunidad y entre comunidades, la actitud emprendedora e innovadora, la alfabetización financiera y el trabajo cooperativo.

El buen vivir tiene que operativizarse a través de la construcción de los códigos de convivencia, en donde se garanticen el respeto y la cultura de paz, la resolución de los conflictos, mecanismos de prevención y la aplicación del debido proceso.

- Fortalecer la formación y capacitación de los y las docentes. La creación de la Universidad Nacional de la Educación va a ser una importante innovación en este campo. Esta incluirá la formación de postgrado a nivel de maestría de todo el profesorado que actualmente es parte del sistema. Impulsar programas de capacitación personalizados y flexibles.

Un sistema educativo, prevalece porque sus miembros se perfeccionan continuamente, aquellos que no se preparan, se niegan a evolucionar y terminan extinguiéndose, por lo dicho, la clave del éxito es la formación del talento humano. Capaz de competir con estándares de calidad internacional y asegurar que los estudios realizados en nuestro país sean reconocidos en el extranjero.

- Controlar el cumplimiento de estándares de calidad en el sector público y privado y regular los costos de las matrículas y pensiones de los establecimientos privados para evitar abusos en contra los hogares.

La educación es un bien público, no puede haber organizaciones educativas con fines de lucro, este mal tiene que erradicarse del sistema educativo, no obstante, el estado va a estar vigilante en que no se caiga en abusos por parte de estas instituciones. Por otro lado el cumplimiento de estándares garantiza la calidad educativa, todas las variables socioeconómicas y culturales que tienen que ver con la educación deben estar monitoreadas por el estado y otros organismos de control. Que dirijan a los ecuatorianos hacia la Patria de todos y para todos.

### **1.3 Características del desempeño docente.**

Se refieren al conjunto de competencias profesionales, que debe poseer el docente, hay que considerar que las normas legales exigen del profesional docente la aplicación de deberes y derechos, que regulan el desempeño, pero para hacerlo de manera eficiente hay que especificarlo a través de un perfil profesional que describa cada una de las competencias propias de su labor como educador. A continuación se propone un perfil profesional que procura abarcar todas las dimensiones de su ejercicio profesional. Basado en la Jornada Pedagógica (1995) de la Universidad Técnica Particular de Loja, cuyo tema fue el Rol del Docente.

*“El docente debe concentrar su desempeño a través de la motivación y la transferencia, es decir: Conocer, aplicar y valorar las líneas básicas de las teorías psicológicas sobre el aprendizaje, Comprender que todo planteamiento didáctico tiene que estar clarificado sobre la base de una formulación científica del aprendizaje. Valorar y aceptar los elementos del contexto sociocultural como dimensiones motivadoras. Comprender y analizar las bases teóricas de aprendizaje que se dan en los planteamientos didácticos en el encuentro con el alumno. Aceptar y organizar la experiencia cotidiana a la luz de los aprendizajes logrados. Comprender y aplicar los supuestos teóricos del aprendizaje a algún diseño didáctico concreto” (UTPL, 1995)*

Así mismo el docente debe aplicar la competencia interpersonal, empática de liderazgo y comunicativa para lo cual debe conocer y analizar los problemas y situaciones más estudiados respecto de la actividad docente como tarea entre personas. Aplicar y valorar la información científica elaborada respecto de las relaciones profesores – alumnos. Comprender en profundidad el valor educativo del equilibrio personal en la comunicación experiencial y

didáctica. Comprender, aceptar y comprometerse con la realidad personal diferente y compleja que es cada uno de los seres humanos. Analizar y buscar la caracterización personal en el respeto del encuentro personal. Aplicar la teoría de la comunicación a la actividad docente. Comprender y aplicar la conducta derivada de los conceptos de empatía y liderazgo.

Por otro lado, la competencia interpersonal. Hace referencia al planteamiento de la proyección docente desde la dimensión humanística de respeto y radical apertura personal. Profesores y alumnos no son funciones despersonalizadas, sino personas que se auto realizan.

La competencia empática. Permite que los profesores y los alumnos aceptan en contraste en un “lugar” psicológico de respeto y consideración, sin demagogias, falsas concesiones, ni autoritarismos desconsiderados.

La competencia de liderazgo. Se refiere al conjunto de tareas que provocan el desarrollo grupal de la convivencia, el sentido social de la cooperación y la responsabilidad de personal autoridad en el conjunto de los alumnos.

Además el docente debe manifestar un dominio cabal de la competencia diseñadora, programadora, metodológica y evaluadora, para lo cual debe Comprender, sintetizar y valorar la importancia relativa y funcional de la instrumentación pedagógico – didáctica. Conocer y aplicar como profesional, aquellos aspectos operativos e instrumentales de la actividad pedagógica. Comprender, aplicar y analizar el concepto de “currículum”. Conocer y aplicar los supuestos teóricos de la programación. Analizar, valorar y aceptar los distintos enfoques metodológicos. Comprender y sintetizar la teoría de la evaluación con la práctica del sistema escolar en que le toca desenvolverse. Valorar y organizar la evaluación, no como un mero instrumento de control, sino como una forma global y compleja de realizar la tarea educativa.

Lo cual implica que el docente ejecute las funciones instrumentales. Que el sistema educativo emplea a través del profesorado para de manera óptima (técnica y eficaz), lograr la formación proyectada y adecuada, según plan, de los sujetos que pasan por el sistema. la función diseñadora que se refiere a la actividad coherente y grupal de los profesores, por medio de la cual participan en el diseño del plan de estudios, continuamente adecuan éste a las realidades socioculturales y lo matizan siempre en función de los alumnos, la función programadora. Se refiere al conjunto de tareas a través de las cuales se pretende instrumentar el desarrollo y secuencialidad de los entrenamientos intelectuales, afectivos y psicomotrices,

en la idea de contenidos, tiempos y actividades, son medios al servicio de la educación del alumno.

La función metodológica que es la actitud investigadora de los profesores, conscientes de los pasos de su actividad, de los que son más adecuados, de los que son menos válidos y una constante postura crítica de los usos y esquemas adoptados, y la función evaluadora. Dimensión crítica y orientadora de la actividad docente y del trabajo de los alumnos, como información constante y auto-reguladora del funcionamiento del sistema.

Esto conlleva a que el maestro sea un generador de la participación crítico responsable, como ente político hacedor de cultura y creador de su historia, para lo cual debe: comprender y analizar la realidad de una institución entendido como comunidad educativa. Comprender y valorar críticamente la actividad administrativa en el campo educativo. Comprender, analizar y criticar la doctrina respecto de la neutralidad o no de la actividad docente. Conocer y sintetizar el valor educativo del trabajo Comprender y aplicar experiencias educativas a través del trabajo

Sin duda esto además amerita la presencia de otro tipo de competencias relacionadas, como es el caso de la competencia normativa. ...Conjunto de realidades fácticas e ideativas que regula y especifica el marco de acción y el tipo de exigencias más generales del sistema educativo., normas, leyes, reglamentos, etc. la competencia participativa. Conciencia del conjunto de los profesores que provoca una conducta integrada, abierta y fluida entre ellos mismos, con otros grupos y con el conjunto de la sociedad en que la institución se establece, vinculación con la comunidad. La competencia crítico responsable. Actitud y tarea del profesorado por las que se adoptan como norma una conducta reflexiva, crítica y coherente en relación con la fuerte presencia social del estado, a través de la legislación. Y la competencia político cultural. Conjunto de tareas de tipo reflexivo que manifiesta la concepción de la conducta y expectativas profesionales, y que indica el nivel de libertad, respeto y progresividad del sistema educativo.

Finalmente el profesional docente debe ser un animador, orientador y potenciador y para ello debe: comprender, sintetizar y valorar las dimensiones socioculturales y profesionales de la educación como base de la actividad docente. Conocer y analizar las diferencias entre el rol educacional del profesor y otros posibles. Comprender valorar y aceptar las conductas consiguientes de un rol indicado. Valorar y aceptar la caracterización personal de las dimensiones animadora, orientadora y potenciadora. Conocer, comprender y analizar las características fundamentales de la dimensión potenciadora, como ámbito más característico

de la definición del rol educacional. Aplicar y valorar las conductas del profesor – educador a otros tipos de profesores conocidos. Para demostrar estas habilidades el docente será animador. Porque aplica estrategias de aprendizaje que permita construir aprendizajes significativos, considerando las características socioculturales del grupo, con motivaciones constantes que impacten de manera positiva en los niños y jóvenes.

Será orientador. La actividad docente debe tener un norte, es decir, debe poseer una intencionalidad pedagógica, para lo cual debe dirigir su acción a través de planes coherentes con los fines educativos. Y será potenciador. De manera concomitante con la competencia de animador, esta debe impulsar el deseo por aprender y amar el conocimiento en los niños y jóvenes estudiantes, para lo cual deberá conocer las características generales de los grupos y las características de los estudiantes en particular.

Se puede sintetizar el perfil del profesional docente en los siguientes postulados:

- *Preparados en la ciencia del hombre*
- *Abiertos a la dinámica de la coyuntura histórica*
- *Crítico – creadores del entorno y del centro en que trabajan, y*
- *Socio personalizados en el respeto proactivo y positivo de las personas con quienes dialogan en el ejercicio de su profesionalidad.*

Jornada Pedagógica UTPL Rol del Docente (1995)

En éste contexto la educación cambiará si cambia el profesorado, el sistema educativo ecuatoriano a través de disposiciones legales, manifiesta los estándares que deben cumplir los profesionales de la docencia, en ellos se describe lo que se espera de su trabajo, no obstante, la actitud personal frente a los nuevos contextos, a la capacitación permanente, al uso de las nuevas tecnologías, radicalizan el perfil profesional, debido a que el docente tiene que incorporar toda esta nueva realidad científica y tecnológica a su quehacer profesional.

El impacto que conlleva el nuevo marco globalizado del mundo actual y sus omnipresentes, imprescindibles y poderosas herramientas TIC, está induciendo una profunda revolución en todos los ámbitos sociales que afecta también, y muy especialmente, al mundo educativo. El mundo se encuentra ante una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el universo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal de alcance universal e informa de "todo", que proporciona medios para viajar con rapidez a cualquier lugar e instrumentos tecnificados para realizar nuestros trabajos, y que presenta

nuevos valores y normas de comportamiento. Obviamente todo ello tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo. (Domingo L. J., 2009).

Esta nueva cultura empapada de ciencia y tecnología, de conocimientos bastos, de inventos impactantes, en el campo de la información que rompe las barreras del espacio y el tiempo, que hace que la información viaje a la velocidad de la luz, y que es de uso corriente, es la que provoca incertidumbre en todos los sistemas sociales, de tal suerte que, quien no se adapta a esta nueva forma de vivir simplemente se extingue. Y

*“Ante la efervescente y cambiante sociedad actual, las necesidades de formación de los ciudadanos se prolongan más allá de los primeros estudios profesionalizadores y se extienden a lo largo de toda su vida. La formación continua resulta cada vez más imprescindible, tanto por las exigencias derivadas de los cambios en los entornos laborales como también para hacer frente a los cambios que se producen en los propios entornos domésticos y de ocio”.* (Domingo F. J., 2011)

La ciencia y la tecnología modifican la forma de vivir de los ciudadanos, se crean nuevos inventos que exigen cambios en las empresas, en todas las organizaciones, y de manera particular en las educativas, que diversifican el servicio educativo como medio de supervivencia, no subirse a esta camioneta implica quedar excluido de los procesos de globalización del conocimiento.

Farnos Juan Domingo, en la Sociedad del conocimiento, agrega que “Crece la importancia de la educación informal a través de los medios de comunicación social y muy especialmente Internet. Aunque los conocimientos adquiridos ocasionalmente a través de estos medios muchas veces resultan desestructurados y poco precisos, la cantidad de tiempo que las personas les dedican y las infinitas posibilidades de acceso a atractivas informaciones multimedia que proporcionan (periódicos y revistas, películas, programas TV, informativos de actualidad, reportajes, todo tipo de páginas web, juegos.) hacen de ellos una de las principales fuentes de información y formación de los ciudadanos. (Farnos J. , 2011) (Farnos J. D., 1999)

La sociedad: niños, jóvenes, ancianos, reciben información a través de medios tecnológicos, internet, televisión, radio, redes sociales, etc. A este fenómeno se lo denomina escuela paralela, puesto que incide en los aprendizajes de los usuarios, y lo que hace la escuela formal se encarga de borrar a través de los medios esta otra escuela. Por lo dicho es necesario incorporar a esta nueva cultura a todo el sistema educativo. Puesto que según Farnos Juan Domingo, en su estudio (2011), expresa que:

*Todo se revisa, todo cambia: los objetivos y los programas de las instituciones formativas (que entre otras cosas incluye la alfabetización digital), las infraestructuras físicas y tecnológicas, la organización y gestión de los centros, los materiales formativos y las metodologías que se utilizan... Se va perfilando un nuevo modelo de escuela y de instituciones formativas en general"* (Farnos J. D., 1999, pág. 39)

Estos cambios vertiginosos, exigen respuestas, y no cualquier respuesta, deben ser creativas, innovadoras, que rompan el esquema tradicional de pensamiento y presenten alternativas que satisfagan las expectativas de los clientes y que esté de acorde a todos los cambios se van produciendo en el mundo. En esta tendencia Farnos explica:

*"Aparecen nuevos entornos formativos en el ciberespacio, que liberan a los estudiantes y profesores de las exigencias de coincidencia en el tiempo y en el espacio, y facilitan así el acceso a la formación en cualquier circunstancia a lo largo de toda la vida. Los nuevos sistemas de formación on-line (aprovechando los recursos informáticos y el ciberespacio) mejoran con mucho las prestaciones de la enseñanza a distancia tradicional, que solamente disponía del correo, el teléfono y la radiotelevisión como canales de comunicación y difusión de los recursos didácticos audiovisuales y en papel"* (Farnos J. D., 1999)

Y por supuesto todo ello exige nuevas competencias profesionales para los formadores .A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a:

"aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un

procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

La mejor manera de lograr esta nueva capacitación en TIC del profesorado que ya está en activo es promoviendo la adecuada formación desde el propio centro abierto a la conformación de redes de aprendizaje entre pares académicos, incentivando el uso y la integración de las TIC a partir de la consideración de sus necesidades, orientada a la acción práctica (para que no se quede solo en teoría) y, por supuesto, facilitando los adecuados medios tecnológicos y un buen asesoramiento continuo. Por otra parte, está cada vez más sentida necesidad de formación en TIC por parte del profesorado puede aprovecharse por parte de la administración educativa para promover la no siempre tan sentida, pero a veces igualmente necesaria, actualización didáctica. Un objetivo más difícil aún si cabe.

Hay que tener en cuenta que aún hay muchos docentes que ven con recelo e indiferencia el uso de estos recursos. El origen de estas actitudes negativas por parte de un sector de los docentes suele encontrarse en alguna de las siguientes circunstancias:

- Poco dominio de las TIC, debido a una falta de formación, lo que genera: temor, recelo, impotencia, ansiedad.
- Influencia de estereotipos sociales, por falta de conocimiento sobre las verdaderas aportaciones de las TIC y su importancia para toda la sociedad. Así algunos docentes se identifican con expresiones del tipo: "son caras, sofisticadas y no han demostrado su utilidad", "son una moda", "son otro invento para vender", etc.
- Reticencias sobre sus efectos educativos, por falta de conocimiento buenas prácticas educativas que aprovechen las ventajas que pueden comportar las TIC. De esta manera, y tal vez considerando solamente experiencias puedan conocer en las que se

ha hecho un mal uso de estos materiales, algunos profesores creen que deshumanizan, no son útiles, no aportan casi nada importante, tienen efectos negativos, dificultan el trabajo educativo...

- Prejuicios laborales: creencia de que no compensan el tiempo necesario de preparación, temor a que sustituyan a los profesores, (© Pere Marquès Graells, 2000) (Graells, 2000)

Por ello el profesorado debe ver la necesidad y la utilidad de las TIC en su quehacer docente e investigador, debe descubrir sus ventajas, debe sentirse apoyado en todo momento, porque si no lo ve necesario y factible ¿hasta qué punto se le puede forzar a una actualización de competencias tecnológicas sin vulnerar sus derechos, su "libertad de cátedra"

Esto coloca a la escuela frente a algunos nuevos retos y desafíos, (© Pere Marquès Graells, 2000) los explica en su estudio:

- Nuevo papel de la Escuela es decir: Ver qué se aprende fuera y qué dentro esto implica una función orientadora
- Los pasillos de los colegios son túneles del tiempo, porque cuando los alumnos llegan al centro desconectan del mundo real.
- Alumnos y profesores conviven con la tecnología en todas partes menos en la escuela.
- Hace 100 años la escuela era un lugar moderno, con muchas más informaciones que en la mayoría de los hogares. Hoy es al revés.
- La escuela 2.0 tiene su razón de ser en las 4 C: compartir, comunicarse, colaborar y confiar
- Frente a las TIC, los libros dan más seguridad.
- Los centros disponen los mejores contenidos en su web, pero a los alumnos les cuesta acceder a ellos y generalmente ven que no los pueden compartir en redes o marcadores sociales.
- Añadir tecnología a un modelo que no funciona, lo empeorará.
- 9."El futuro no existe aún, pero podemos influir en él"
- "Se necesita un nuevo paradigma educativo porque seguimos resolviendo problemas cada vez más complejos con el modelo pedagógico del pasado".

### **1.3.1 Relación familia, escuela, comunidad:**

Actualmente se hace necesario redefinir lo que se entiende por familia. Desde que nacemos los seres humanos vivimos rodeados de muchas personas. El primer grupo humano al que pertenecemos es la familia, célula fundamental de la sociedad. Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el elemento natural, universal y fundamental de la sociedad, tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

En el pasado se pensaba por lo regular a la familia como un núcleo social formado por los padres y los hijos, hoy tenemos a padres y madres solteros, divorciados, niños que son cuidados por parientes, o encargados en guarderías, la familia ya no es funcionalmente la primera responsable de la educación de la prole, frente a esta situación cuál el rol de la escuela. A sabiendas de que la familia es el elemento fundamental de la sociedad.

Es urgente comprender que la familia se encuentra reestructurada socialmente, y la escuela tiene que adaptar los servicios educativos a esta realidad, para poder atender las diversas situaciones en que los niños se desarrollan.

Hay que rescatar los valores familiares, de ahí la importancia de compartir el tiempo, el compromiso de prodigar los cuidados necesarios y de ser la fortaleza para la formación integral de los hijos, parece que esto fue válido para cierta época. Ecuador tiene una jornada laboral de ocho horas diarias, los padres y los hijos ya no tienen el tiempo para compartir el almuerzo en familia, se vuelven a ver entre las 18 horas, luego deben supervisar las tareas, compartir la merienda y descansar, situación que favorece a las familias bien integradas. Qué hacer con las otras familias llenas de problemas, conflictos, lucha por la patria potestad de los hijos, sin posibilidades de prodigar aprecio, amor y contribuir en el proceso de humanización de los niños, A pesar de esta situación adversa, la escuela debe tomar la iniciativa, ofrecer otro tipo de servicios educativos, como las tutorías para realizar las tareas, los refuerzos y programas de mejoramiento académico, de tal suerte que los chicos se encuentren bajo el cuidado de personas especializadas que garanticen su bienestar, la otra alternativa es que los progenitores o representantes legales, busquen instituciones serias en donde los niños y jóvenes puedan aprender artes, idiomas, deportes, terapias psicológicas, para que se utilice de manera eficiente el tiempo libre, y de esta manera evitar que los chicos se dediquen a actividades nada formativas.

Por otro lado, la institución educativa debe ofrecer programas de formación a la familia cualquiera que sea su estructura, con carácter obligatorio, para que de algún modo se

reciba ayuda para resolver los conflictos o mejorar su situación si fuese el caso, la escuela debe salir hacia la comunidad, vincularse con las familias que tienen problemas, denunciar a las autoridades competentes los casos de maltrato, prever cualquier otro tipo de problemas. El Papa Francisco exhorta a la iglesia a salir hacia el pueblo, a hacer contacto con los problemas de las personas sin que importe si nos herimos, no se puede concebir una iglesia que vive encerrada y enferma, hay que aplicar este pedido en las instituciones educativas, anticiparse a los malos acontecimientos, formar un organismo institucional especializado que realice pastoral familiar, y mantener un diálogo constante con las familias, que más necesiten.

En la comunidad las instituciones educativas, la empresa privada, las organizaciones públicas, la iglesia, las organizaciones barriales, las comunidades eclesiales de base, comités deportivos, etc. forman parte de la comunidad, y son instituciones con la capacidad de cooperar de manera eficiente con la educación, es urgente que se diseñen programas de cooperación recíproca en todos los ámbitos y con las instituciones que hoy están en la obligación de hacerlo, es el caso de las universidades, la policía, las fuerzas armadas a través de los programas de vinculación con la comunidad, podría aplicarse al campo de la salud, del cuidado del medio ambiente, utilización de nuevas tecnologías, arte, deporte, etc. Por lo expuesto ya no será un privilegio de la escuela el formar a los estudiantes, será una comunidad formada por varias instituciones sociales a la vez las que se encargarán de cumplir con los nobles fines de la educación ecuatoriana.

Las escuelas deben transformarse en islas de creatividad, con capacidad para integrarse a otras instituciones relacionadas y fortalecer el servicio educativo que ofrecen, no obstante, es necesario que el gobierno central norme esta participación interinstitucional y posibilite la formación de redes institucionales de todo tipo, dispuestas a hacer educación de alta calidad en beneficio de la comunidad a la que sirven.

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

El trabajo docente responde a normas legales dispuesta por el estado ecuatoriano, a estándares de calidad educativa, y de desempeño docente, a un modelo pedagógico que respalda teóricamente el ejercicio profesional, es decir, un cuerpo doctrinal que concibe de un modo particular las variables que tienen que ver con la educación y su praxis.

La Universidad Particular de Loja por su parte, busca la formación de sus estudiantes con alto nivel de calidad. Son los mismos educadores, los estudiantes y la sociedad ecuatoriana,

quienes, por una parte, reconocen la necesidad de formación y competencia disciplinar del docente. Al tiempo que, por otra, esperan que potencien su manera de aprender-enseñar y la actitud desde la que lo hacen. Por eso, el desafío para el Licenciado en Ciencias de la Educación, se enrumba hoy por los dominios de lo que significa formar de manera integral, enseñar, aprender, estructurar, planear la enseñanza y el aprendizaje, evaluar lo aprendido y, en fin, hacer ciencia pedagógica a partir de la experiencia misma del enseñar (Andrade, 2013).

Lo expuesto tiene muchas implicaciones, el aula es un laboratorio social, en donde se aplican teorías, modelos, para procurar un proceso de enseñanza óptimo, y es a través de esta experiencia en que el docente va alimentando su conocimiento a través de la praxis (acción reflexión). El aula es el lugar donde el maestro puede teorizar y hacer ciencia por medio de la aplicación del método científico, confrontando la realidad de cada persona a su cargo y lo que dicen la ciencia psicológica, pedagógica y sus ramas auxiliares. Así mismo el maestro como todo profesional debe dominar el uso de sus herramientas, que no son otras que las propias de su ejercicio profesional, como las estrategias metodológicas, los procesos didácticos, los métodos, el uso adecuado de recursos, de las técnicas e instrumentos de evaluación, etc. es decir, debe ser un profesional educativo a carta cabal.

Importante es la toma de conciencia de que la docencia es su vocación, con todas las implicaciones legales, salariales, reconocimiento social, económico, etc. La persona debe estar convencida que su profesión se encuentra bien el egida, y lógicamente amar su trabajo, puesto que quien no ama lo que hace es un perfecto desocupado.

Según lo expuesto podemos entonces preguntarnos: ¿Qué es lo que se pretende a través de la práctica docente? (Andrade L. , 2013) Manifiesta que:

- Incorporar a los estudiantes en centros educativos reconocidos por el Ministerio de Educación para familiarizarse
- con los procesos metodológicos-investigación, administrativos, orgánico-funcionales de estas
- instituciones educativas.
- Desarrollar adecuadamente la planificación micro-curricular, bajo los parámetros metodológico y pedagógicos establecidos desde la instancia reguladora de la Educación
- Aplicar en el proceso enseñanza- aprendizaje las competencias adquiridas en la vida estudiantil universitaria, a través de la prácticas en el aula de clase.

- Utilizar los recursos didácticos adecuados de manera pertinente y de forma creativa con la finalidad de convertirlo en real apoyo al aprendizaje de los niños y jóvenes.
- Desarrollar la investigación educativa como estrategia de intervención en el contexto escolar; a través de la identificación de proyectos educativos para impulsar buenas prácticas.

La práctica docente le abre las puertas al estudiante – maestro y al profesional docente para que tenga la oportunidad de aplicar las competencias adquiridas a través de los estudios realizados en las universidades y otros centros de educación superior, es aquí donde el futuro profesional aprende a ser maestro, y el docente de igual manera mejora su condición, la práctica docente le da la oportunidad de llevar a la praxis la cosmovisión pedagógica que tiene del mundo y de lo que significa ayudar a construir seres humanos integrales., capaces de cambiar su condición y el de la sociedad en que viven.

La práctica docente, en el campo pedagógico – didáctico, busca generar aprendizajes significativos en los estudiantes, para lo cual el docente deberá poner todo su potencial para conseguirlo, hay que recordar que el docente es el elemento primordial del cambio educativo, y que esta gran responsabilidad debe ser ejecutada cumpliendo con los criterios de calidad previstos por el estado y por la formación académica recibida.

La práctica docente exige el cumplimiento de estándares: desarrollo profesional, desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, compromiso ético, su cumplimiento determina el éxito y el nivel de calidad alcanzado en los procesos educativos.

## **1.4 Gestión educativa.**

### **1.4.1 Definición de gestión educativa.**

La educación es condición esencial para el proceso de humanización de los individuos, para la mantención de la vida humana y para la existencia de las sociedades, Solamente nos volvemos humanos en el sentido estricto del término, a medida que pasamos por procesos de formación. Independientemente del sexo, raza, nacionalidad o creencia, todos los seres humanos necesitamos ser educados, por eso la educación es un derecho fundamental, asegurado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Frente a esta perspectiva sobre educación, nace la pregunta, ¿Qué es la gestión educativa?

*“La palabra gestión proviene del latín gestio, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera” (Diccionario definición.2010).*

Transfiriendo esta definición al campo educativo se puede decir que, la gestión educativa es administrar los recursos materiales, inmateriales, financieros, humanos, socioculturales, científicos, técnicos, etc. Hacia la consecución de los fines educativos que una sociedad, el estado se propone, los cuales se encuentran estipulados en la Constitución de la República como es el caso de nuestro país Ecuador.

Por otro lado, la gestión educativa carismática, laica, viene a constituirse en un modo de vivir la relación educativa entre la comunidad y el entorno local, nacional y mundial, no solamente constituyen principios administrativos, normas que cumplir, estándares que aplicar. La realidad del ser humano no puede ser estandarizada como si fuera un recurso o engranaje más de una empresa comercial o industria de producción en serie. La iglesia católica reconoce que todos los seres humanos gozan del derecho universal de la educación, todos estamos convocados a participar activamente en el ministerio de la educación, como forma de colaborar en la construcción de un mundo más justo más fraterno. Por lo tanto, la gestión educativa de llevar a la persona a ser parte activa en la construcción de la fraternidad universal, en tal virtud es necesario conciliar humanización y evangelización, formación profesional y formación en la fe, humanizar es sinónimo de evangelizar, porque abrir el hombre a la vida, al conocimiento y al amor, ya es hacer la obra de Dios, en consecuencia educar es construir al hombre a imagen y semejanza de Dios. Lo expuesto no aparta a la escuela del planeta, ni a la persona de sus deberes como miembro de una sociedad, puesto que un buen cristiano es un buen ciudadano como lo dijo Don Bosco.

#### **1.4.2 Características de la gestión.**

La gestión educativa, no es ajena a los postulados de la ciencia administrativa, por lo tanto se basa en los principios de la administración generalmente aceptados, y lógicamente responderá al modelo administrativo que la empresa, sociedad o estado considere coherente con su referente y marco doctrinal ideológico. No obstante la gestión educativa es o debe ser: dialogante – consensual, es decir el ser humano no puede vivir en solitario, crece gracias a su relación con los demás, su desarrollo implica el encuentro con el otro y lo hace a través del diálogo, esta relación impulsa el desarrollo de la capacidad para el entendimiento mutuo y para la vida en comunidad.

“El ser humano, a pesar de su circunstancia histórico – social, no es una moneda aislada, una isla.” (Buber, 1974). Significa que dentro de los procesos administrativos la persona debe ser considerada el eje central de toda acción, en tal virtud el consenso en la toma de decisiones debe ser el argumento básico de toda la vida institucional, la gestión no puede ser arbitraria, impuesta, debe respaldarse además en la ciencia administrativa y en los conocimientos de las otras áreas que ayudan a tomar decisiones acertadas.

Además debe ser fraterna teniendo en cuenta que las organizaciones son el resultado de acuerdos y compromisos entre grupos de seres humanos, que se reúnen para alcanzar objetivos que de manera individual no pueden alcanzarlos, la organización de una comunidad educativa, revela una opción intrínseca por la fraternidad y por el diálogo. Afirmar que los centros educativos se configuran en comunidades denota la selección de modelos organizacionales participativos, acogedores y abiertos. No se debe caer en el error que la escuela católica es una empresa más. La noción de fraternidad para los educadores cristianos y toda su organización se inscribe dicho de algún modo en el ADN institucional, por lo expuesto se debe in-culturar la fe, el evangelio en los procesos administrativos, solo así será posible dar una educación humana y cristiana de calidad.

Debe ser personalizante ya que cualquier organización, más aún la de tipo educativo necesita tener claridad de los referentes antropológicos a partir de los cuales se estructura. Esa necesidad se refiere a una noción no reducida de la persona humana que contemple la multiplicidad de las dimensiones constitutivas de los humanos. Esta característica es un llamado a considerar en los sistemas de gestión al ser humano en sus diferentes dimensiones del desarrollo de su vida, de tal suerte que todo proceso administrativo tome en cuenta su realidad individual y grupal, no obstante , vale decir que la calidad de los esfuerzos deben ser el reflejo de un acompañamiento constante entre pares, entre administrativos y docentes, para que exista un correlato con la realidad y se evidencie en el día a día el camino hacia la misión y visión institucional. Entendiéndose que la misión define el negocio al que se dedica la organización, las necesidades que cubren con sus productos y servicios, el mercado en el cual se desarrolla la empresa y la imagen pública de la empresa u organización. “La misión de la empresa es la respuesta a la pregunta, ¿Para que existe la organización?” (Salazar, 2011).

En consecuencia la gestión permite alcanzar lo soñado, la idea, la razón de ser de una persona u organización. Y ¿qué se puede decir de la visión institucional?, Según (Merani, 1999) esta es:

*“Es una imagen a futuro sobre como deseamos que sea la empresa o como queremos ser el futuro como individuos. El propósito de la Visión es guiar, controlar y alentar a la organización o al individuo para alcanzar el estado deseable. La Visión de la empresa es la respuesta a la pregunta, ¿Qué queremos que sea la organización o quienes queremos ser en los próximos años?” (Merani, 1999)*

De igual manera lo expuesto indica que es a través de la gestión que realiza la organización o empresa, que se construye día a día la visión futurista de la persona o empresa. Por lo expuesto tanto la misión y la visión son el resultado de las acciones, programas, proyectos o planes que las unidades administrativas conjugan para hacerlas realidad.

He ahí la importancia de la corresponsabilidad en las diversas acciones que se dan dentro de la escuela, dan a entender que se asume de manera conjunta un proyecto educativo que desea transformar la vida de los involucrados en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Por otro lado la gestión educativa tiene que ser simplificada y tecnificada porque se sabe que la pedagogía como ciencia de la educación no debe amoldarse sin más a la tecnología, debe considerar los contextos, tampoco debe dedicarse a santificar la pobreza de recursos, la mediocridad profesional, etc. pero tampoco debe dejar de aprovechar las posibilidades innovadoras que ésta le ofrece. En general las escuelas no han integrado aún las TIC, y la mayoría de los docentes que las usan suelen hacerlo de manera técnica y superficial (instrumento de trabajo, fuente informativa), sin un sólido planteamiento didáctico. Por ello, más allá de una cierta alfabetización digital, las TIC no han supuesto cambios significativos en los procesos de enseñanza/aprendizaje, ni un mejor rendimiento de los estudiantes.

Por lo expuesto la gestión educativa tiene que incorporar a su quehacer específico los avances de la ciencia y la tecnología, para ahorrar los recursos escasos, administrar de manera eficiente, cumplir con los objetivos y metas y por su puesto en su recorrido respetar el medio ambiente, la Pacha Mamac, considerándola como un ente con derechos como reza en nuestra Constitución.

### **1.4.3 Tipos de gestión.**

Para empezar, cabe decir que un acto de gestión administrativa está dirigido a cumplir con un estándar o cierta parte de él, por lo tanto la gestión guarda una relación dialéctica con el estándar, y concomitantemente el estándar debe cumplir con las exigencias de calidad.

Por otro lado “los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores institucionales del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas”. (Ministerio de Educación y cultura, 2011).

Se manifestó que la Pedagogía es la ciencia de la educación, entonces la gestión pedagógica tiene que ver con el acto educativo y las variables que lo afectan o condicionan, si se toma en consideración el nuevo referente curricular ecuatoriano la gestión debe administrar el nuevo currículo. En tal virtud es necesario que los diversos estamentos de una comunidad educativa se informen al respecto, formando círculos de estudio, a través de charlas, conferencias, cursos formales, etc. Para involucrarse en el diseño e implementación de los diversos elementos curriculares y buscar las estrategias que permitirán el cambio cualitativo y cuantitativo de la educación ecuatoriana.

La gestión pedagógica, obedece a concepciones filosóficas, epistemológicas, socioculturales de los componentes de la comunidad y de los elementos curriculares, tanto en cuanto, la educación es un instrumento ideológico – político que lo que busca es perpetuar las condiciones en que un estado ejerce el poder, por otro lado, esta gestión busca cumplir con el ideal educativo, lógicamente ningún estado atentará el estatus quo en que se desenvuelve.

*“La gestión pedagógica es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales” (Ministerio de Educación Nacional República de Colombia, 2010).*

Lo expuesto muestra que la labor educativa en el campo pedagógico, busca a toda costa cumplir con las expectativas legales, constitucionales, de una sociedad, una región, y que busca afianzar todos los procesos relacionados al aprendizaje en el marco de las políticas públicas, es decir, obedece a un plan, en el caso ecuatoriano al Plan Decenal de Educación.

Entonces la gestión pedagógica, de manera particular administrará, los elementos del hexágono didáctico, los objetivos, las destrezas con criterio de desempeño, los recursos, las estrategias metodológicas, y las técnicas e instrumentos de evaluación, es a través del currículo que se operativiza el tipo de persona y sociedad que se quiere formar.

### **1.4.3.1 Gestión del talento humano y recursos.**

El talento humano en el campo empresarial se refiere a las cualidades especiales que presentan los trabajadores al efectuar sus labores, pero hay que destacar que la manera en que actúan y los resultados que obtienen son óptimos y cumplen con los estándares empresariales buscando la calidad total en los procesos. Además:

La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento<sup>1</sup> en este contexto, no refiere a la gestión del espectáculo. La Gestión del Talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo.

Por lo regular las empresas buscan personas creativas, imaginativa, con capacidad de aprender de manera constante y que no tengan miedo a los retos ni a los cambios. Por ello través de los cambios culturales, científicos y tecnológicos de nuestro mundo, la necesidad de que los educadores continúen aprendiendo siempre se convierte en una premisa básica para que la acción educativa sea viable. La formación permanente, centrada en la misión educativa cobra sentido y trascendencia, debido a que define el perfil del servicio profesional. En tal virtud la formación docente permanente es una prioridad fundamental del estado y de las instituciones educativas de manera particular, de esta manera se garantiza que los educadores hagan de su trabajo un ministerio evangélico para que así realicen con éxito la misión que les ha sido confiada.

La formación permanente debe guiarse a través de tres niveles de procesos y de contenidos: formación personal, formación institucional y formación técnico científica y macro estructural.

En la formación personal se entiende los aprendizajes personales necesarios para la configuración de una identidad personal de educador y para un sentido de la vida. Por formación institucional se hace referencia a la visión institucional que todos los educadores necesitan tener. Se trata de conocer los principios institucionales, su historia, los valores, el carisma que lo distingue de otras instituciones, la trascendencia a través del tiempo a partir del contexto histórico – social en que se inserta. La formación técnico, científica, se refiere a los conocimientos específicos de cada área de actuación, en consonancia con el tiempo y la realidad que a cada individuo y grupo humano le toca vivir. Esto implica actualización permanente, formación de comunidades de estudio, acceso a la información, y las

necesidades vitales satisfechas y procurar todos los recursos necesarios para que los procesos de inter aprendizaje de la comunidad se puedan llevar a efecto.

La gestión pedagógica, la gestión de talento humano y manejo de recursos, se conjugan y producen como resultado el clima organizacional, es obvio que, el manejo institucional, esto es, la capacidad de liderazgo es también un ingrediente fundamental en la generación del ambiente laboral. Las personas no pueden crecer en ambientes inhóspitos, no obstante, podrán adaptarse a circunstancias adversas, pero no significa que por ello se pueda justificar lugares de trabajo en que no se respete la dignidad humana, no se valore a la persona, puesto que, es gracias al trabajo del asalariado que existen las instituciones, es decir, una organización no puede existir únicamente con directores, gerentes o jefes.

El ser social está determinado por el ser económico, esto es, la tecnología, la infraestructura, el convenio laboral, los activos fijos, por otro lado, las leyes, reglamentos, proyectos educativos, programas, valores institucionales, etc., forman el clima laboral, en otras palabras el medio ambiente institucional donde interactúan los seres humanos en busca posiblemente de su felicidad como individuos y su realización como grupo social. Chiavenato además indica que: “El clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella, elementos que actúan a través de acciones recíprocas interdependientes.

Los procesos de evaluación académica, administrativa, financiera, de desempeño docente entre otras, la forma de relacionarse entre los miembros de la comunidad educativa, determinan la forma de vivir en una institución, y vale decir que, lo que sucede en la parte afecta al todo y viceversa.

La percepción de la realidad se inicia a través de los sentidos el cerebro procesa la información y establece conclusiones, la persona actúa gracias a esa información, su comportamiento se encuentra afectado por la información del entorno, y esto afecta su forma de ser como individuo o miembro de un conglomerado social.

## **1.5 Estándares para evaluar el desempeño docente**

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

La existencia del universo se rige a través de leyes, físicas, mecánicas, y son estas mismas leyes las que determinan la vida de los seres humanos en el planeta, así mismo, se necesitan otras leyes que regulen la convivencia social, que mande, prohíba y permita, de esta manera mantener la armonía y la paz social como resultado de la acción efectiva del derecho. “Las leyes son normas jurídicas que establece la sociedad, mediante sus representantes, para ordenar la vida de la comunidad” (Biblioteca Nacional de Chile, 2000).

Una sociedad sin leyes viviría en la anarquía, en el desorden, a través de los marcos jurídicos las personas conocen sus deberes y derechos, saben las pautas sobre las cuales debe regir su vida como ciudadano o miembro de un grupo social. ¿Qué otra intencionalidad tiene la ley?, mantener la paz social, construir una sociedad justa, tolerante, respetuosa de la diversidad y que garantice el derecho ajeno.

La gestión legal, tiene implicaciones administrativas, debe contar con procesos de planificación, organización, dirección y control, elementos propios de la ciencia administrativa, es decir, es necesario que una organización cuenta con un plan que permita gestionar los diferentes referentes jurídicos, en el caso de la educación tenemos: la constitución, los tratados internacionales, la declaración de los derechos humanos, la ley de educación y su reglamento, el código de la niñez y adolescencia, el código laboral, leyes financieras, contables, etc. que deben gestionarse de manera correcta de tal suerte que garanticen el cumplimiento de los deberes y el goce de los derechos que le asisten a la persona en su vida en relación.

Decidimos construir Una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el Sumak Kawsay; Una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades; Un país democrático, comprometido con la integración latinoamericana – sueño de Bolívar y Alfaro-, la paz y la solidaridad con todos los pueblos de la tierra; y, En ejercicio de nuestra soberanía, en Ciudad Alfaro, Montecristi, provincia de Manabí” (Constitución República del Ecuador, 2008).

Frente a este enunciado rector la gestión legal debe estar dirigida a procurar entre los seres humanos el buen vivir, actualmente el estado ecuatoriano solicita a todas las instituciones educativas elaborar un código de convivencia que a través de consensos, de acuerdo y

compromisos permita construir una cultura de paz y en armonía con la naturaleza. Y es así que, propone seis ámbitos de gestión de las normas jurídicas:

En el ámbito del respeto y responsabilidad por el cuidado y promoción de la salud se destaca como dimensiones: las prácticas permanentes para fortalecer hábitos de higiene personal, desarrollo de estrategias para mejorar los hábitos de alimentación de todos los actores de la comunidad educativa, actividades implementadas y ejecutadas por la institución para prevenir el uso y consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, Institucionalización de la Educación para la Sexualidad Integral frente a la prevención del embarazo en adolescentes y de las infecciones de Transmisión Sexual (ITS). VIH y Sida.

Otro ámbito importante es el de respeto y cuidado del medio ambiente, que tiene como dimensión: acciones implementadas por la institución para el manejo de desechos sólidos ahorro de energía, ornamentación, reforestación, entre otros. )

En cuanto al respeto y cuidado responsable de los recursos materiales y bienes de la institución educativa, se aplican las dimensiones: prácticas permanentes sobre el cuidado y uso de los recursos materiales propios y ajenos de la institución, formas de utilización de los equipos e implementos de la institución, acciones que apoyan el cuidado y uso de las instalaciones física de la institución (Ministerio de Educación. Código de convivencia, 2013)

En lo referente al respeto entre todos los actores de la comunidad educativo, se considera las siguientes dimensiones: normas de comportamiento entre los miembros de la comunidad educativa en los diferentes espacios como aulas, áreas recreacionales, deportivas y baños, transporte, bares y comedores escolares, entre otros, procedimientos utilizados por la institución para resolver los conflictos entre los actores de la comunidad educativa. En este ámbito se pondrá énfasis en todas las formas de violencia (física, psicológica y sexual), que pudieran existir dentro y fuera de la institución educativa, a fin de erradicarlas.

En lo que respecta a la libertad con responsabilidad y participación democrática estudiantil, se contempla: formas de participación de todos los estudiantes dentro de los espacios e instancias institucionales, mecanismos internos para garantizar la participación de los estudiantes en los ámbitos contemplados en la normativa educativa y constitucional, acciones establecidas por la institución para fortalecer la construcción de la ciudadanía en actividades deportivas , culturales, científicas y sociales

Finalmente en cuanto al respeto a la diversidad, hay que aplicar: Acciones que la institución educativa considera para garantizar la inclusión de los actores de la comunidad educativa, *normas que la institución contempla para el respeto a toda forma de diversidad*, acciones que fomenten la equidad educativa, a fin de superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. La Constitución de la República y demás cuerpos legales, garantizan el cumplimiento del debido proceso en casos de conflictos, y faltas que cometieren los estamentos que conforman la comunidad educativa, esto es: estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicios.

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

La autoridad educativa nacional, establece los lineamientos generales para la aplicación del currículo nacional, a través de disposiciones legales, luego en segunda instancia les toca a los administradores de los centros educativos gestionar la aplicación en la institución que dirigen, y finalmente es el docente quien lleva a la práctica el currículo en el aula, a través de la elaboración y ejecución de las planificaciones didácticas: planes anuales, plan semanal y plan de clase, previendo las estrategias más adecuadas para generar aprendizajes significativos en los estudiantes.

La gestión del aprendizaje implica el cumplimiento de estándares, que determinaran el nivel de la calidad que tienen los procesos educativos que se ponen al servicio de la comunidad educativa, si bien es cierto que un estándar es la descripción de un resultado cuyo norte es el fin de la educación ecuatoriana, se debe garantizar un clima favorable para que la institución camine hacia la utopía educativa.

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

La responsabilidad de cambiar la sociedad a través de la educación recae en el docente, es quien lleva a la praxis a través de su quehacer diario la intencionalidad pedagógica del currículo, para lo cual debe guiar su acción a través de los lineamientos que propone el estado en el nuevo referente de la Educación General Básica, y los diversos tipos de bachillerato, esto es, técnico, unificado, y en artes. El logro de los estándares educativos permitirá construir el perfil de salida de los estudiantes en los diferentes ámbitos del conocimiento. La era de la sociedad del conocimiento es tan basta y se refiere al concepto de: sociedad de la información

y hace referencia a la creciente capacidad tecnológica para almacenar cada vez más información y hacerla circular cada vez más rápidamente y con mayor capacidad de difusión y la "sociedad del conocimiento" se refiere a la apropiación crítica y selectiva de la información protagonizada por ciudadanos que saben cómo aprovecharla (Cyramek, 2005)

Frente a esta realidad, las organizaciones educativas tienen que seleccionar los aspectos fundamentales de las ciencias e insertarlas en el currículo nacional, este proceso debe ser consultado a los diferentes actores sociales del país, maestros, catedráticos, científicos, políticos, estudiantes, etc. Así mismo debe considerarse la tendencia la comunidad global, puesto que la sociedad ecuatoriana es parte de un todo denominado, sociedad de la información y del conocimiento.

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

Este ámbito, es el concepto que tienen que ver con la administración, puesto que, comprende el diseño, elaboración, ejecución de programas y proyectos. Hay que recordar que la planificación responde a políticas empresariales, gubernamentales, estatales, etc. en el campo educativo los lineamientos rectores de la planificación se encuentran estipulados en la Constitución de la República.

Los grupos humanos y la persona como individuo, necesita de propósitos, metas y objetivos, que direccionan su vida, le dan sentido, y las acciones que realice están en función de lo que se propone, las personas de manera empírica o científica administran sus vidas, lo mismo los grupos humanos y más aún las instituciones públicas o privadas, que fundamentan su accionar en lo que la ciencia administrativa manifiesta, la planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación y control son funciones de la administración, que orientan cada uno de los procesos que van a permitir que los organismos e individuos alcancen sus fines o propósitos (Arango, 2009).

La planeación, esta función administrativa se encarga de delinear que es lo que se quiere realizar, para lo cual las instituciones deben prever los objetivos, las metas o propósitos a alcanzar, a través de los programas o proyectos que fueren necesarios construirlos y ejecutarlos, luego la organización, esta función se encarga de determinar las personas más idóneas para ejercer autoridad y fijar responsabilidades de los demás miembros de la empresa, en esta función se definen las actividades necesarias, los recursos humanos que tienen que hacer posible la consecución de los propósitos delineados en la función anterior, de manera consecutiva viene la dirección, en esta función se fijan los procesos que permitirán

cumplir con las disposiciones emitidas por las personas que tienen autoridad, deben explicarse cómo deben ser realizadas, es necesario construir un manual de procesos para evitar los errores y sus posibles consecuencias, a éstas se suma la coordinación esta función, se encarga de armonizar el trabajo, es decir, entre los elementos que se conjugan para alcanzar los objetivos, establece relaciones de interdependencia y comunicación para que se vayan cumplimiento al detalle las diversas acciones previstas en los planes, programas y proyectos. En tal virtud es necesario diseñar informes por parte de cada estamento de la organización de tal suerte que, sean las evidencias del deber cumplido y finalmente se encuentra el control, esta función verifica o confronta lo planificado con los resultados obtenidos, permite retroalimentar las diferentes fases del proceso y corregir los posibles errores que se estén cometiendo, el control mide las metas alcanzadas, cuantifica resultados para crear modelos estadísticos que permitan tomar decisiones para futuros procesos de planificación.

El sector educativo no puede apartarse de los procesos administrativos, es así que el estado planifica las políticas educativas a nivel nacional, y deben llevarse a la práctica a través de diversas instancias: direcciones distritales, regionales e instituciones educativas, docentes. La educación general básica y el bachillerato tienen que contar con sus instrumentos de planificación, el proyecto educativo institucional, el plan curricular institucional, el plan operativo anual, los planes de aula por bloques curriculares, os planes de mejoramiento académicos, los planes de refuerzo, la planificación de la evaluación a través de rúbricas, de tal suerte que todas las acciones educativas estén contempladas en los diferentes instrumentos de planificación. Estos instrumentos son aprobados y monitoreados por el vicerrector, los directores de pareja, las juntas de grado y curso, el consejo ejecutivo, y a nivel externo por los auditores pedagógicos, por lo expuesto hoy más que nunca existen diversos mecanismos de control y evaluación de la planificación educativa. Situación que hacer referencia a la metodología de trabajo denominada GPR (gobierno por resultados), Gobierno Por Resultados es una solución integral de metodologías, herramientas digitales, aprendizaje práctico y adopción de cambio para soluciones sostenibles y autosuficiencia del cliente. Gobierno Por Resultados (GPR) busca dar transparencia y continuidad a la gestión de todas las instituciones del Gobierno Central del Ecuador mediante la definición, alineación, seguimiento y actualización de planes estratégicos y operativos en todos los niveles institucionales. GPR permite hacer un seguimiento continuo al estado de los planes estratégicos y operativos, a los resultados obtenidos y a los riesgos que afectarían la consecución de los objetivos (Gobierno por resultados guía metodológica, 2011)

Ecuador definitivamente está sufriendo cambios sustanciales en lo que a planificación se refiere, puesto que, desde el gobierno central se exige que todas las instituciones públicas presenten resultados. En el sector privado es un hecho el que los propietarios exijan lo mismo, nadie puede apostar sus recursos a una idea, y no exigir el cumplimiento cabal de lo planificado. Los ciudadanos deben ingresar a la cultura de la eficiencia, de la calidad de las evidencias de un buen trabajo realizado.

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

Un líder es una persona con capacidades múltiples para poder motivar, dar ejemplo, influir, lograr que los recursos humanos de una institución haga lo que sea necesario para llegar al cumplimiento de metas y objetivos, de ahí que el líder debe poseer una inteligencia interpersonal e intrapersonal bien configurada, debido a que debe poder llegar a sus dirigidos, sean estos empleados, estudiantes, padres de familia, y obviamente debe tener la capacidad para aceptarse así mismo, e irradiar buena energía a las personas que dependen laboralmente, familiarmente de él o ella.

Un genuino *liderazgo educativo* es sin duda un concepto que tiene muchas definiciones y caminos, a pesar de ello hay un punto en común que tiene como objetivo la capacidad de liderar, y es la de crear capacidades, pulir facultades y lograr objetivos (Flamenco, 2012)

La capacidad de influir en los recursos humanos, se debe además al carisma, al don de gentes, a que conoce muy bien la naturaleza humana y es capaz de aprovechar estos conocimientos para provocar sinergia y proactividad en los conglomerados sociales que le toca dirigir, es necesario además vincularse de manera afectiva, emocional con las personas que tiene que administrar, naturalmente que este afecto es estrictamente laboral, de ahí la importancia del equilibrio personal y el testimonio que debe dar con su propia vida, para llegar a ser el ejemplo viviente de una labor responsable y ética en pro de las institución que representa o trabaja.

Un líder a carta cabal, aprovecha los conflictos, los problemas para utilizarlas como pretextos para aprender, enseñar y mejorar, el líder hace de las debilidades institucionales o personales una oportunidad para crear fortalezas que vayan consolidando al grupo humano, de tal suerte que empiecen a hablar el mismo idioma, tengan cada vez más puntos en común que diferencias

El docente definitivamente debe ser un líder pedagógico, capaz de motivar a los estudiantes para que amen el conocimiento, la ciencia, el respeto por los demás, etc. el docente tiene que

ser un líder mediador entre el estudiante y la cultura, puesto que será el responsable de transformar los bienes y valores culturales en contenidos educativos que deben servirle para ir creando su personalidad a lo largo de la vida.

El líder del siglo XXI ya no aparece aislado en parcelas concretas, ahora tiene que intervenir en todos los procesos y es la piedra angular del ejemplo de actitud, el líder decide y actúa, crea valores y expectativas, es el reflejo del cambio en las organizaciones (Moisés, Para qué sirve un líder, 2008)

En definitiva cualquier organización debe contar con un líder, la iglesia, el estado, la familia, el sector educativo, etc. en él se encuentra sembrada la esperanza de cambio, de innovación de hacer algo nuevo, crear nuevas oportunidades que permita la satisfacción de las necesidades bajo criterios éticos y de calidad.

Por otro lado el líder pedagógico, debe crear un clima áulico apto para el aprendizaje, debe procurar que el ambiente sea de cordialidad y respeto, debe fomentar que la relación alumno maestro sea un encuentro entre dos personas que a través de la consideración y el afecto crecen juntos y se van haciendo personas gracias a la interacción que se da en el proceso educativo.

En éste proceso cabe destacar al líder a quien se considera por regla general que es una persona especial, es decir, tiene una forma de vivir muy particular, es posible que cualquier persona esté en esa posibilidad, y lo que necesita es simplemente las ganas de hacerlo, por lo expuesto, no se nace líder se construye a través de procesos educativos dados en la familia o en la escuela, el medio juega un papel muy importante porque pone a prueba los aprendizajes y la fortaleza de carácter para hacer siempre lo correcto. El Proyecto Amanecer (2014), hace una descripción sobre las cualidades que debe poseer un líder, sin seguir un orden en particular, pero que orienta o da pautas para poder distinguir un buen líder o un líder positivo de otro negativo.

No solamente un líder, toda persona debe dirigir su vida a través de una escala de valores humanos cristianos o pegados a un credo en particular, esto no significa que una persona no creyente no pueda ser un líder en potencia, el contexto en que se desenvuelve esta investigación es humanista cristiano, en tal virtud, su vida tiene que ser ejemplar, ética, y solo su presencia ya es suficiente para inspirar respeto, calma.

Una persona con una gran carga ética, respeta y considera a todas las personas, esto significa que no hace diferencias entre personas por raza, credo, cultura, etc. su equilibrio personal es tolerante y abierto a cualquier tipo de circunstancia que atente contra la dignidad del ser humano. El líder educativo tiene siempre un pensamiento positivo, está lleno de entusiasmo para trabajar, es optimista, no se deja vencer por las adversidades, lo que se propone lo alcanza, y lo hace de manera excelente bajo criterios de calidad.

La capacidad de comunicación es un aspecto importante que debe dominar el líder educativo o de cualquier otro tipo, es a través del diálogo como se comunican los pensamientos, las ideas, las emociones, en tal virtud, la comunicación es la base fundamental de las relaciones sociales, dentro de una escuela u otro tipo de organización, el líder debe escuchar a los demás, conocer cuáles son sus expectativas, sus problemas y sus esperanzas, puesto que conociendo la realidad personal de cada individuo se puede mejorar inclusive su rendimiento laboral en el campo de la productividad.

La cooperación, la ayuda al prójimo es parte de su naturaleza, no puede negarse a ayudar a los que necesitan, es justo y equitativo combina la justicia con la benevolencia, inspira el espíritu de grupo la unidad de mando y de dirección, sin coartar la iniciativa personal, inspira confianza y da confianza a los demás, sabe delegar responsabilidades reconociendo en las personas la capacidad para hacer trabajos o tareas importantes. Finalmente todo ser humano puede ser formado para ser un líder, necesita que los formadores sean líderes pedagógicos en potencia. No obstante *“Los conceptos que fortalecen la posición del líder son tres: expectativa, credibilidad y lealtad”* (Moisés, Para qué sirve un líder, 2008)

## **1.6 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente**

### **1.6.1 Definiciones de estrategias.**

Una estrategia obedece a la evaluación de una cosa, hecho, asunto, fenómeno, etc. y a buscar la mejor alternativa para conocer, solucionar y provocar un cambio en la condición inicial, por lo dicho las estrategias serán las diversas maneras en que podemos solucionar los problemas.

La palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares. (Enciclopedia virtual Definiciones)

Este término en sus orígenes perteneció al argot militar, propio de las actividades inherentes al combate a la guerra, igual sucede con las táctica y la logística, que en suma se conjugan para llevar a efecto objetivos militares, hoy estos términos son de uso común, y propios de la vida empresarial, puesto que, los planes estratégicos buscan optimizar el uso de recursos en la toma de decisiones para la consecución de metas, fines, objetivos o propósitos.

En el mundo administrativo las cosas empiezan con un idea, esto implica realizar una tarea, y ¿qué es una tarea? “Es la acción que tiene un objetivo concreto y específico, y que forma parte de una actividad”. (Delgado, 2013 p. 62). Estas acciones no son efectuadas al azar tienen una intencionalidad, que por lo regular es cumplir con metas o propósitos

En el campo educativo y empresarial se cuenta con una herramienta de planificación muy poderosa denominada Planificación Estratégica, este instrumento administrativo permite evaluar la situación actual de una institución u organización, determinando las fortalezas , debilidades, oportunidades y amenazas, para luego definir las políticas o decisiones más adecuadas para cambiar las debilidades en fortalezas y la amenazas en oportunidades, para lo cual se diseñarán proyectos dirigidos hacia ese fin.

### **1.6.2 Tipos de estrategias.**

Si todo empieza con una idea, y luego viene a paso seguido la tarea, y ésta responde a una actividad en concreto, ¿qué es la actividad?, “es la realización secuencial e integrada de diversas acciones necesarias para alcanzar los objetivos y metas de un proyecto” (Delgado, 2013).

Lo expuesto denota un accionar que se respalda en una idea, esta responde a la necesidad de mejorar, cambiar, crear, algo nuevo o solucionar un problema. Ahora bien éstas acciones secuenciales en pro de un fin denominadas actividades, pueden ser vista en conjunto y dentro de un plan como estrategias. Luego si a las estrategias se las da un matiz organizacional se obtiene un proyecto. Ahora bien ¿Qué es un proyecto? Delgado lo define como. “un conjunto de actividades concretas interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas”. Vale decir que la elaboración de un proyecto es por definición una estrategia.

La función docente tiene implica el uso de diversas estrategias dirigidas a satisfacer necesidades como las de aprendizaje, de planificación curricular, de comunicación, de estructuras legales, en fin. El quehacer docente amerita de herramientas de planificación para

resolver problemas propios de su labor educativa, y para elaborarlos necesita de la aplicación de las mejores estrategias de diseño, ejecución y evaluación de los procesos.

El diseño de instrumentos de planificación están reguladas por normativas legales, y por consideraciones propias de la ciencia de la educación, es decir, de la Pedagogía, por su parte la Psicología del Aprendizaje, la Psicología Evolutiva, la Didáctica, norma de alguna manera el uso de estas estrategias, debido a que hay que considerar especialmente en el campo del trabajo de aula, el contexto de los estudiantes, su ambiente social, su entorno mediato e inmediato, sus diferencias individuales, los estilos y ritmos de aprendizaje, sus necesidades educativas básicas, sus intereses y problemas, no obstante, el maestro tiene que buscar mecanismos que le permitan intervenir de manera eficiente en esta coyuntura educativa. Por lo expuesto el diseño de estrategias implica la elaboración de un plan dirigido a determinar problemas y buscar sus soluciones.

### **1.6.3 En la gestión legal.**

El gobierno de un estado, por ejemplo el nuestro, necesita contar con un plan, es decir que es lo que quiere hacer en todos los campos, pues bien delinea sus acciones, elabora una serie de proyectos y obtiene como resultado de esto un programa, pero ¿qué es un programa? Delgado en su trabajo (2013) indica que “es un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, servicios o procesos expresados en un grupo de proyectos relacionados o coordinados entre sí y que son de similar naturaleza” (p. 62). Lo expuesto hace entender, que, el programa es igual a la suma de proyectos que persiguen un mismo fin, obviamente éste debe responder a un plan previamente elaborado. Por otro lado Todas las actividades de la vida en relación de los seres humanos deben respaldarse en normas jurídicas leyes y disposiciones que regulan la convivencia, para ellos se cuenta con un instrumento legal llamado ley,

La ley (del latín *lex, legis*) es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción. (Diccionario Definiciones). La ley en efecto, manda, prohíbe y permite, esto significa que, las personas, organizaciones naturales y de derecho público deben sujetarse a lo que la legislatura manifiesta, el fin de la ley es garantizar los derechos, deberes y obligaciones de los autores sociales.

Para diseñar un plan de intervención en la gestión laboral de los docentes, es necesario considerar el entorno legal laboral, que conlleva la ampliación de disposiciones jurídicas, políticas, prácticas y programas dados de antemano por la autoridad educativa nacional. Por lo expuesto es necesario contar con un buen asesoramiento legal, para no violentar o transgredir las normas que garantizan los derechos de los trabajadores de la docencia, la estrategia por definición sirve para solucionar problemas o mejorar las condiciones en que así el ejercicio docente no está exento de problemas legales a todo nivel, en tal virtud, es necesario que los gremios de maestros cuenten con la posibilidad de asesorarse legalmente en la resolución de conflictos, no obstante las instituciones educativas podrán contar con asesores legales en los circuitos y distritos a los que pertenecen las instituciones, por otro lado se podría contar con asesoría legal en tiempo real con especialistas jurídicos del Ministerio de Educación.

Los docentes necesitan articular su acción a través de la formación de redes sociales o grupos dedicados a la educación, capaz de recibir asistencia técnica y facilitando la implementación de procesos, métodos, e intervenciones en todo los niveles, de tal suerte que se inicie con el proceso de la conformación de una fraternidad mundial del conocimiento educativo, hecho que debe estar regulado bajo las normas nacionales e internacionales, por ello son competencias que permiten influir en la opinión pública y movilizar recursos materiales, financieros y humanos para apoyar políticas y propuestas específicas. El estado ha realizado muchos cambios positivos, que le han servido para mantenerse políticamente en el poder, no obstante existen realidades lacerantes como es el caso de 30 000 maestros contratados, que reciben la mitad del sueldo de un maestro con nombramiento, violando los principios y garantías constitucionales de a igual trabajo igual remuneración, la situación del maestro particular es peor aún con un sueldo de 330 dólares mensuales, alrededor de 11 dólares para cada día.

El maestro debe contar con la posibilidad de influir en políticas, leyes, normas, programas que van a afectar su clima laboral y el de los estudiantes., por lo dicho abogacía es una estrategia que combina acciones individuales y sociales dirigidas a exigir de manera organizada y legal al estado el cumplimiento de los requerimientos necesarios para un eficiente desempeño profesional, Para la labor docente no considerar únicamente las disposiciones se tiene como mandato desde la autoridad educativa nacional, sino tomar en consideración las otras acciones que correspondan con las otras determinantes de la educación, y aquellas que han demostrado ser experiencias efectivas en la resolución de los problemas de educación pública y desarrollo comunitario. Para lo cual se pueden vincular varias instituciones especializadas, que colaboren en asuntos de salud, alimentación, uso del tiempo libre, etc. De tal suerte que

no sea solo la escuela la que eduque sino una gran red de organismos que trabajaran en sus propios ámbitos.

#### **1.6.4 Gestión de la planificación institucional y curricular.**

El plan es una herramienta administrativa de carácter global, en él se encuentran explícitos los proyectos, y programas, el plan, para Delgado “es una propuesta de carácter general, que expresa lineamientos políticos fundamentales, las prioridades que se derivan de esas formulaciones.” (Delgado. 2013). Por ejemplo el Plan Nacional de Desarrollo, el plan educativo institucional, etc. El plan lleva de manera implícita parámetros técnicos, políticos, filosóficos, esto es, una cosmovisión de la realidad. Delgado agrega que el plan utiliza los recursos necesarios para alcanzar los objetivos y metas conducentes a la modificación radical de una realidad problémica previamente detectada. Por lo dicho las herramientas administrativas sirven para mejorar las condiciones en que se desenvuelven los hechos y acontecimientos de los seres humanos.

Se expuso que actualmente, los instrumentos que utiliza el docente, y la institución educativa según lo que dispone el reglamento de educación, son: Proyecto educativo institucional, programa curricular institucional, plan operativo anual entre otros, por otro lado el sistema de evaluación prevé que por cada estudiante se registran 5 aportes en sistema computarizado, y que para efectos de la evaluación del comportamiento hay que realizar una descripción analítica de cada uno. El docente debe impartir 30 períodos de clase, que por lo regular le corresponde alrededor de 50 estudiantes por seis aulas, si se multiplica se determina que por parcial se deben registrar alrededor de 3000 calificaciones, en un quinquemestre 9000 y en un año 18 000 notas, se conoce que por cada parámetro de evaluación se deberán registrar además 5 aportes por parámetro, una situación que necesita ser pensada, y analizada porque no es posible que la labor educativa en nuestro país se someta a la tiranía de un sistema evaluativo nada funcional. ¿Qué hacer al respecto?

Racionalizar los procesos de evaluación educativa, registrar al menos tres aportes por estudiantes, bajo un sistema de acumulación de puntos hasta llegar a 10, es decir, deberes 30%, actuación de clase en 30 %, pruebas en un 40%, a ello sumar un sistema tecnológico eficiente, que se encuentre abierto durante el tiempo que dura el ciclo escolar, para ir alimentando la información de manera permanente.

Por otro lado, si se quiere educación de calidad, contar con instrumentos tecnológicos adecuados y de punta, tanto el docente como el estudiante debe, utilizar en clase, descartar

el uso de libros y cuadernos que atentan con el equilibrio del medio ambiente, contar con programas que permitan trabajar los diversos contenidos de cada área, quitarles el negocio a la editoriales y cuidar nuestra naturaleza, estos programas deben contar con pruebas estandarizadas, actividades homólogas a nivel nacional para cumplir con las condiciones requeridas de una educación de calidad. Así mismo los programas deben tener enlaces con el sistema de evaluación nacional local, para que la información fluya hacia las instituciones educativas de manera automática y permite tomar decisiones en el camino y no al final.

### **1.6.5 Gestión del aprendizaje.**

*“Tecnología es el conjunto de conocimientos técnicos, científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes y servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de la humanidad”. (Gay, 1995)*

La creación e inventiva de los seres humanos tienen como propósito la satisfacción de las necesidades, y hacer cada vez mejor las actividades necesarias para el efecto, la ciencia el conocimiento se recapitula a cada instante, y la cantidad de conocimientos no es posible estudiarlos a lo largo de la vida, en tal virtud hay que seleccionar lo que es significativo para las personas y que les sean de utilidad para la vida.

Esta era es eminentemente tecnológica, las personas establecen relaciones sociales a través del uso de la tecnología, los alumnos y los maestros también viven esta gran verdad, no obstante, e Alumnos y profesores conviven con la tecnología en todas partes menos en los procesos de aprendizaje que se dan en la escuela ¿qué hacer al respecto?

Los chicos viven aferrados a la tecnología, el tiempo no existe cuando se encuentran con sus juegos tecnológicos, por lo dicho el docente debe incorporar todo el potencial tecnológico a su quehacer docente, teléfonos, tabletas, computadoras y sus contenidos, programas de auto aprendizaje, simuladores, video conferencias, aprovechar las redes sociales, facebook twitter, los navegadores y buscadores de información, hay que aprovechar estos productos tecnológicos no hay que prohibirlos, hay que normar su uso. La educación del futuro se debe construir hoy no mañana.

Se debe, dejar que los muertos entierren a sus muertos, el maestro debe descartar el pasado, buscar un nuevo modelo educativo que incorpore las TICS al aula porque se cree que todo tiempo pasado fue mejor y queremos solucionar problemas actuales con estrategias que

servían para el siglo pasado. “Buscamos que la tecnología en el aula no cree más problemas de los que soluciona, que sea sencilla, transportable y pase desapercibida”. (Gutierrez, 2005)

Sucede que el docente multiplica en el aula el paradigma en que fue formado, y siendo así, no le interesan los cambios porque sabe que su acervo cultural y académico no le da la posibilidad de solucionarlos.

Actualmente las grandes tendencias de cambio en educación provienen de las aportaciones de las TIC y de la pedagogía centrada en el estudiante, siendo así, se debe planificar en función de las nuevas necesidades de información, y los nuevos instrumentos tecnológicos que ahora son de uso común.

#### **1.6.6 Gestión del liderazgo y la comunicación.**

*“La comunicación es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra, alterando el estado de conocimiento de la entidad receptora.. Los procesos de la comunicación son interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de los signos y tienen unas reglas semióticas comunes” (Luis C. , 2010)*

Para que exista un acto comunicativo, debe haber un emisor y un receptor, sumar a esto el canal y el mensaje, las personas pueden comunicar emociones, sentimientos, amor, amistad, odio, temor, etc. vale decir que la base del proceso educativo es la comunicación, para lo cual debe haber la predisposición de los dos actores para que se haga realidad el mensaje educativo

El grupo humano de una organización debe estar informado por todos los medios conocidos, correos electrónicos, video conferencias, redes sociales, páginas web, en fin todos los artefactos tecnológicos deben ponerse al servicio de una excelente comunicación entre los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa.

Contar con un sistema de monitoreo de las actividades educativas es importante, de esta manera tanto los directivos, maestros, padres de familia van a tener acceso a lo que sucede en tiempo real con sus hijos en las aulas, ya no se propio hablar de una persona que ejerce el liderazgo sino de una institución líder en esta nueva forma de hacer educación, el monitoreo podrá gravarse, verse tantas veces como fueren necesarias, para determinar los errores en el proceso y poderlos corregir de manera inmediata. Las instituciones educativas podrán

construir una gran base de datos de clases virtuales, de tutorías, de solución de problemas y conflictos que estén al servicio de toda la comunidad nacional y mundial.

Al compartir información, entre pares, institucionales o con otros vínculos educativos, se mejorarán de sobremanera las relaciones entre los miembros de una comunidad, y se podrá llegar a estandarizar los procesos bajo criterios internacionales. La educación será una a nivel mundial, y el título obtenido en cualquier parte del mundo será válido en cualquier país.

Finalmente, el líder ya no es una persona, será una institución, y ese nivel alcanzará siempre y cuando se decida en volverse a crear a sí misma bajo condiciones que le exige la era del conocimiento y el proceso de globalización de la ciencia y tecnología.

Intentemos hacer las cosas bien, todos los días, a todas horas. Comuniquemos registros, razones, seres. No paremos de estudiar. No dejemos que el territorio de la imaginación se quede sin espacio para crecer intelectualmente, en lo anímico, en destrezas que se alejen de lo superficial. Para ello son necesarios códigos deontológicos, implicaciones formativas, estadios comunicativos con los que tocar el fondo y la forma con cuestionamientos de ciencia más o menos exacta y de índole variada (Tomás, 2009).

Un líder de esta naturaleza encamina a su grupo a la renovación constante, a no tener miedo a los cambios, a estar en cada instante de la vida aprendiendo, solucionando problemas, mejorando las condiciones en que se desenvuelve la vida personal y colectiva, buscando alternativas para transformar la sociedad a través de una revolución cultural educativa.

**CAPITULO II  
METODOLOGÍA.**

## 2 Metodología

### 2.1 Diseño de la investigación.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo, porque a través de la aplicación de procesos investigativos se generará información estadística relacionada a variables discretas y continuas, es decir que admiten fraccionamiento y las que no admiten fraccionamiento, como es el caso del número de personas investigadas, y la calificación de frecuencias con respecto a las veces que el docente ejecuta una acción, lo referente a la importancia en cuanto a la prioridad que el docente concede a la gestión y el nivel de conocimiento que posee el profesor.

También es Exploratoria, porque implica el uso de procesos propios del método científico para recabar información bibliográfica, e indagar en el lugar donde se dan los hechos utilizando instrumentos de autoevaluación del desempeño el registro de observaciones de las actividades docentes, y descriptivo porque permite dar a conocer los elementos constitutivos que conforman el objeto de la investigación como son los ámbitos de la gestión educativa y sus diversas partes constitutivas, lo cual facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

***Transversal:*** Investigación que recopila datos en un momento único, porque busca información a través de todos los elementos involucrados en la actividad educativa, considerando de manera especial la gestión del desempeño docente, funciona como un eje transversal que cruza por todos los parámetros que tienen que ver con los hechos educativos.

***Exploratorio:*** Se trata de una exploración inicial en un momento específico, porque los instrumentos que se aplican en la recolección de la información, sirven para registrar hechos que se dan en el ejercicio profesional del docente dentro del aula y fuera de ella en cuanto atañe a los procesos de planificación curricular, además porque busca las relaciones que se pueden dar entre los elementos constitutivos de los procesos de enseñanza que gestiona el docente en su trabajo, que tienen que ver con lineamientos didácticos, pedagógicos, curriculares, legales.

***Descriptivo:*** Se podrá indagar los niveles de una o más variables en una población dada, porque la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación aplicados permiten recabar información sobre indicadores de variables educativas, relacionadas a la labor

docente, además la descripción permitirá buscar relaciones entre dichas variables, de puntos en común, divergencia, de inclusión conceptual.

## 2.2 Contexto.

Tomado del Proyecto Educativo Institucional ( PEI junio 2013 – junio 2018 )

DATOS INFORMATIVOS:	
Nombre de la Institución	Unidad Educativa Fiscomisional San Felipe Neri
Provincia	Chimborazo
Cantón	Riobamba
Parroquia	Maldonado
Dirección	Velasco 24-38 y Orozco
Tipo de Institución	Fiscomisional - Distrito N° 1 Circuito N°6

Los beneficiarios serán los estudiantes de la Unidad Educativa en los Niveles: Preparatoria; Básica Elemental, Básica Media; Básica Superior y Bachillerato.

La Unidad Educativa Fiscomisional San Felipe Neri (UESFN) es una institución que forma parte de la Red Educativa Ignaciana – Ecuador de la Compañía de Jesús, y como tal hace suyas todas las directrices y políticas establecidas por este organismo. La UESFN fue fundada el 13 de octubre de 1836 por el sacerdote José María Veloz y Suárez y es administrada por la Compañía de Jesús desde el año 1864. La Compañía de Jesús es una orden religiosa católica, reconocida como tal en 1540 y con una historia de más de cuatro siglos en el campo educativo. La institución funciona como Unidad Educativa desde el año 2000, y está certificada con el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 – 2000 desde enero del 2005; y con la Recertificación ISO 9001 – 2008 desde Noviembre del 2010.

La Unidad Educativa Fiscomisional San Felipe está ubicada en el área urbana de la parroquia Maldonado, ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo. En la actualidad cuenta con 1.574 alumnos matriculados; 125 colaboradores entre personal docente, administrativo y de servicios.

La educación en las Instituciones Educativas de la Compañía de Jesús está inspirada por la visión de Ignacio de Loyola, quien tenía una peculiar forma de ver a Dios, a los seres humanos y al mundo. La visión ignaciana busca la promoción de la justicia, caracterizada por las relaciones fundadas en el amor, la construcción de la paz, la promoción del desarrollo humano

y el compromiso con la transformación de la realidad, la construcción de una comunidad cuyas metas ulteriores son la búsqueda del bien común y la mutua colaboración. La visión ignaciana se caracteriza por la formación de hombres y mujeres para y con los demás. Esto implica construirse en el encuentro con los otros, con la intención de poner a su servicio todas las cualidades, conocimientos y potencialidades.

La excelencia académica, el hábito de estudio, la regularidad en la asistencia, la participación en las clases, la colaboración en la disciplina en las aulas y las prácticas extraescolares y deportivas, forman parte del estilo de los alumnos de la UE San Felipe Neri y de la Pedagogía de la Compañía de Jesús que anima a nuestro centro.

Los pilares en los cuales se fundamenta la educación de la Compañía de Jesús y de la Unidad Educativa San Felipe Neri son los siguientes:

- Espiritualidad Ignaciana.
- Los Ejercicios Espirituales.
- El Paradigma Pedagógico Ignaciano.
- La Excelencia Académica y el Mejoramiento Continuo

### **2.3 Participantes**

Se realizó la investigación a 5 docentes del área de Ciencias Naturales y experimentales que se desempeñan en el bachillerato como profesores de las cátedras de: Ciencias Naturales, Química, Biología y Anatomía; cuentan con nombramiento fiscal y laboran en la institución por varios años. También se realizó la investigación con dos profesores del área de Matemática los mismos imparten las cátedras de Física y matemática respectivamente en los cursos del bachillerato superior ellos cuentan con nombramiento fiscal y particular. Este trabajo e investigación se llevó a cabo con el apoyo del Hermano Rector y del Director Académico.

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

### **2.4.1 Métodos**

#### **2.4.1.1 El método descriptivo**

Al ser un proceso investigativo hemos aplicado el método descriptivo ya que se dio a conocer las características que posee el desempeño docente, los elementos que interactúan en el hecho educativos de enseñanza y aprendizaje, al describir las peculiaridades de la institución donde se aplica la investigación, los aspectos del perfil profesional de los docentes investigados, es decir las características de la muestra, las características del contexto, de las variables socioeducativas de los participantes. A ello hay que sumar que la descripción implica dar a conocer las relaciones de causa efecto entre los elementos descritos o variables estudiadas

#### **2.4.1.2 El método analítico sintético.**

Al realizar el marco teórico, es necesario dividir éste en temas y subtemas, para establecer descripciones, comparaciones que permiten determinar características comunes o disyunciones, inclusiones entre conceptos o proposiciones que conforman los cuerpos textuales consultados y poder argumentar desde el puntos de vista del investigador, así mismo en la fase de la discusión de resultados, se establecen comparaciones y se confronta con las teorías consultadas, para poder establecer conclusiones ( síntesis ) y considerar posibles planes alternativos de solución a la problemática.

#### **2.4.1.3 El método inductivo – deductivo.**

Estos métodos nos permitieron establecer generalizaciones, debido al principio rector que rige su aplicación, la inducción parte del estudio de casos particulares hacia una generalización, y la deducción de una generalización hacia su aplicación en casos particulares, estos métodos guardan una relación dialéctica, igual sucede con el análisis y la síntesis, que son interdependientes y su acción hace efectiva el proceso investigativo. Así se puede observar en el estudio de aspectos legales sobre el desempeño se es posible determinar el porqué de tal o cual comportamiento laboral o

a la inversa examinar los comportamientos personales o parciales a través de una muestra y establecer generalizaciones para un grupo mayor, lo cual hace la estadística inferencial a través de sus herramientas matemáticas. Se someterá a estudio a cinco docentes y se llegará a una generalización del desempeño laboral al considerar el resto de las muestras en el conglomerado nacional.

#### **2.4.1.4 El método estadístico.**

La estadística descriptiva nos permitió estudiar los casos pero no permitió establecer generalizaciones para grupos mayores, la estadística inferencial en cambio permite comprobar las hipótesis y llegar a generalizaciones útiles para el total de la población o universo. El método estadística en su conjunto permitió organizar la información, darle un tratamiento matemático, a aspecto investigado como la gestión educativa, desempeño docente, procesos de mejoramiento, la estadística permite crear un modelo teórico matemático para solucionar los problemas o al menos reducir los riesgos.

#### **2.4.1.5 El método hermenéutico.**

La descripción e interpretación al complementarse y al incorporar la hermenéutica en el estudio de textos, permitió establecer relaciones entre los diversos elementos conceptuales y proposicionales que conforma el marco teórico, este método se aplicó además en la confrontación de los resultados con la teoría y viceversa, así mismo se utilizó para analizar e interpretar los aspectos filosóficos, epistemológicos, que necesitan ser interpretados, como por ejemplo los fines de la política educativa del país, encontrar el fundamento antropológico, ideológico que contiene tal o cual enunciado, determinar el alcance de las definiciones conceptuales, es decir, encontrar el soporte filosófico que lo sustenta, liderazgo, comunicación y otros esquemas doctrinales necesitan de la perspectiva o enfoque teórico del que se está tratando.

## **2.4.2 Técnicas.**

### **2.4.2.1 La lectura.**

La lectura obviamente se la aplica antes, durante y después de haber realizado el trabajo de investigación, permite conocer, comprender, entender la realidad u objeto de investigación, establecer sus características, sus relaciones conceptuales y proposicionales, es a través de este ejercicio intelectual en que se pone de manifiesto el pensamiento, de tal suerte que permite inducir, deducir, analizar, sintetizar, etc. sobre el asunto investigado.

### **2.4.2.2 Los mapas conceptuales.**

Esta técnica permite organizar la información en proposiciones conceptuales, que se las establece a través de la jerarquización de conceptos, y establecer supraordinación, infraordinación e isoordinación de conceptos, de los diversos contenidos textuales referentes al tema de estudio, situación que permite esquematizar la literatura revisada y estudiada que se incorporará al marco teórico.

### **2.4.2.3 El resumen.**

Luego de haber estudiado los diferentes componentes del marco teórico, se procede a construir resúmenes a través de las proposiciones más fundamentales del contenido científico, de tal suerte que se puede tener una idea global de las dimensiones de la investigación en lo referente a los aspectos sujetos de investigación, desempeño, la gestión, a resumir se incorpora el conocimiento a nuestro acervo intelectual.

### **2.4.2.4 La observación.**

Esta técnica se la aplica para palpar, examinar, evaluar un determinado aspecto de la investigación, en este estudio se lo empleará para determinar el desempeño del docente en los procesos de enseñanza y de aprendizaje en su gestión de liderazgo y su función de comunicación, procesos propios del trabajo áulico, estos datos observados se tabulan y se someten a discusión a merced del marco teórico y determinar conclusiones referente al caso observado. (Anexo No. 5)

#### **2.4.2.5 La encuesta.**

Se la aplica a los docentes que conforman la muestra a ser estudiada, se refiere a los aspectos de gestión legal, planificación, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación, se apoya en un cuestionario estructurado para ese fin, la información será sometida a análisis estadístico para poder utilizar la información para la toma de decisiones en cuanto a recomendar y proponer lineamientos alternativos

#### **2.4.2.6 Instrumentos.**

Los instrumentos hacen referencia a las técnicas de investigación utilizadas en el proceso, para el efecto se cuenta con el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión (Anexo 4): gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación.

La primera parte del documento tiene datos informativos, la segunda describe los cuatro ámbitos y los aspectos que serán evaluados: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

El registro de observación está dirigido a recabar información del proceso didáctico, función de liderazgo y comunicación, se basa en los estándares de gestión del aprendizaje propuesto por el Ministerio de Educación y las competencias profesionales de los egresados de la UTPL, la evaluación considera la frecuencia es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo, de igual manera la información será tabulada, analizada e interpretada para que sea útil en la toma de decisiones.

### **2.5 Recursos**

#### **2.5.1 Humanos.**

- Personal administrativo: Sr. Rector, Señor Vicerrector,
- Personal del Área del Conocimiento: Director de Área, cinco docentes del Área de Ciencias Naturales.

- Equipo asesor: UTPL, estudiante investigador.

### 2.5.2 Materiales

- Infraestructura: aulas de la Unidad Educativa
- Organización Académica: horario de clase
- Procesos administrativos: Permisos y autorizaciones.

#### **Materiales:**

Encuestas

Computadora

### 2.5.3 Económicos.

Material de oficina:	300	dólares
Computadora	120	dólares
Servicio de internet:	60	dólares
TOTAL	480	dólares

## 2.6 Procedimientos

### 2.6.1 Investigación bibliográfica.

Se realizó la búsqueda de la información en relación al marco teórico propuesto y a los objetivos de la investigación, considerando la selección de la literatura más pertinente y las fuentes de la web gráfica válidas y confiables.

Se utilizó la lectura comprensiva de los textos, selección de citas, redacción de comentarios, preguntas durante el proceso y la elaboración de resúmenes para indagar a las citas seleccionadas y así determinar el proceso de argumentación conceptual.

La elaboración de esquemas, mapas conceptuales y la selección de conceptos fueron fundamentales para la elaboración y construcción del marco teórico

### **2.6.2 Investigación de campo.**

Se implementó la lectura de las técnicas e instrumentos de investigación para determinar los objetivos y la estructura de los documentos. Se envió una solicitud para pedir autorización al Señor Rector de la Institución y a los cinco docentes del área de Ciencias Naturales y Matemática para su participación favorable, de igual manera se pidió la información acerca de los horarios de clase

Se realizó una reunión con los docentes para explicar el proceso de autoevaluación y de observación de los procesos áulicos, se aplicó los instrumentos de evaluación según el horario de clase, y se procedió a la tabulación, análisis, discusión y toma de decisiones.

### **2.6.3 Estructuración del informe de investigación.**

Redactar el informe de investigación, respetando la estructura propuesta por la UTPL y la aplicación las normas APA para la redacción. Realizar el envío del documento según las fechas impuestas por el cronograma y la realización de correcciones según lo amerite. Se procede a la revisión final, impresión y anillado del documento para la entrega en el Centro Universitario.

**CAPITULO III**  
**RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSIÓN**

### **3 Resultados**

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

El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, presenta: una frecuencia docente igual a 5,6 con un porcentaje del 5%, una frecuencia del investigador igual a 6.00 con un porcentaje igual al 5%. Esto significa que el ejercicio profesional del docente no incorpora de manera constante a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en los procesos inherentes al liderazgo y comunicación.

#### **3.2 Resultados: análisis y discusión.**

Para el desarrollo de este capítulo, la información recabada a través de los instrumentos de investigación aplicados, se encuentra organizada del siguiente modo: en cuatro ámbitos fundamentales sobre el desempeño profesional, es decir, ámbito de la gestión legal, de planificación, de gestión y de liderazgo y comunicación, para finalmente realizar un análisis global considerando los aspectos más significativos, esto es, los valores máximos y mínimos.

El ámbito de la gestión legal comprende la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento que tiene el docente, la frecuencia se refiere a las ocasiones con que realiza las actividades inherentes a este ámbito, la importancia se refiere al interés que tiene el docente al respecto de sus responsabilidades legales, y el nivel conocimiento tiene que ver con el dominio de las normas, leyes y reglamentos que regulan las acciones educativas. El ámbito de la planificación comprende así mismo, la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento que tiene el docente, sobre este tema. El ámbito de la gestión se encuentra dividida en dos aspectos: planificación y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, considerando de igual forma la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento que el docente tiene al respecto. Luego se encuentra el ámbito del liderazgo y comunicación que guarda igual estructura interna que los otros ámbitos.

Los cuatro ámbitos guardan una relación significativa, son elementos que forman el cuerpo doctrinal de la profesión docente, esto es, aspectos legales, aspectos que tienen que ver con la pedagogía, la didáctica, el currículo, la micro y macro planificación, es decir de todas las actividades que el maestro debe poner de manifiesto en su trabajo como profesor, así mismo la frecuencia, la importancia y el conocimiento se conjugan con los ámbitos y determinan el nivel de educación que se está impartiendo en la unidad educativa San Felipe Neri. Por otro

lado cada nivel está determinado por indicadores específicos, o sea, descriptores de cada ámbito que dan a conocer los componentes de un resultado que se espera de la labor profesional de un educador.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal INDICADORES	FRECUENCIA A	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
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	9,00	90%
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	9,20	92%
TOTAL		74,20	
PROMEDIO		9,28	92.8%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

Elaborado por: Chávez, X (2014)

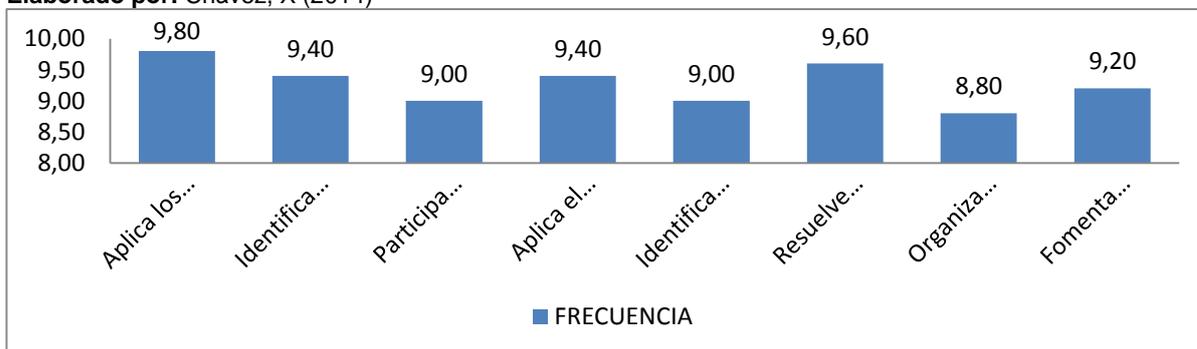


GRÁFICO N° 1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Elaborado por: Xavier Chávez

## **Análisis y discusión.**

Al realizar el correspondiente análisis del gráfico, niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, los datos obtenidos del instrumento aplicado a los docentes, se puede deducir que todos sus indicadores se muestran en un rango satisfactorio, se considera que los docentes investigados están en el deber y responsabilidad de estar informados y conocer tanto los objetivos como las ocho políticas estipuladas en este plan, que fue aprobado por el pueblo ecuatoriano en consulta popular del 2006; en su objetivo general, textualmente expresa: Plan Decenal de Educación. (2006 – 2015), “garantizar la calidad de la educación con equidad, visión intercultural e inclusiva desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad de la diversidad de la sociedad ecuatoriana” (P. 5), por lo expuesto, se recomienda a los docentes investigados, en conjunto con el personal administrativo de la institución educativa, organizar un seminario con la temática a fin, facilitando de esta manera una mejor comprensión y práctica de las políticas del Plan Decenal de Educación, las mismas que al ser consideradas como Políticas de Estado, se debe cumplir y hacer cumplir con su propósito, por el bien y mejoramiento de la calidad de la educación en su aspecto cualitativo cuantitativo.

Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, presenta una frecuencia del 9.80, le corresponde el criterio de excelente, un porcentaje igual 98%. Organiza las actividades docentes 8,8 le corresponde el criterio de Muy Bueno, un porcentaje igual al 88% y en general acusa un promedio del 9,28 le corresponde el criterio de excelente.

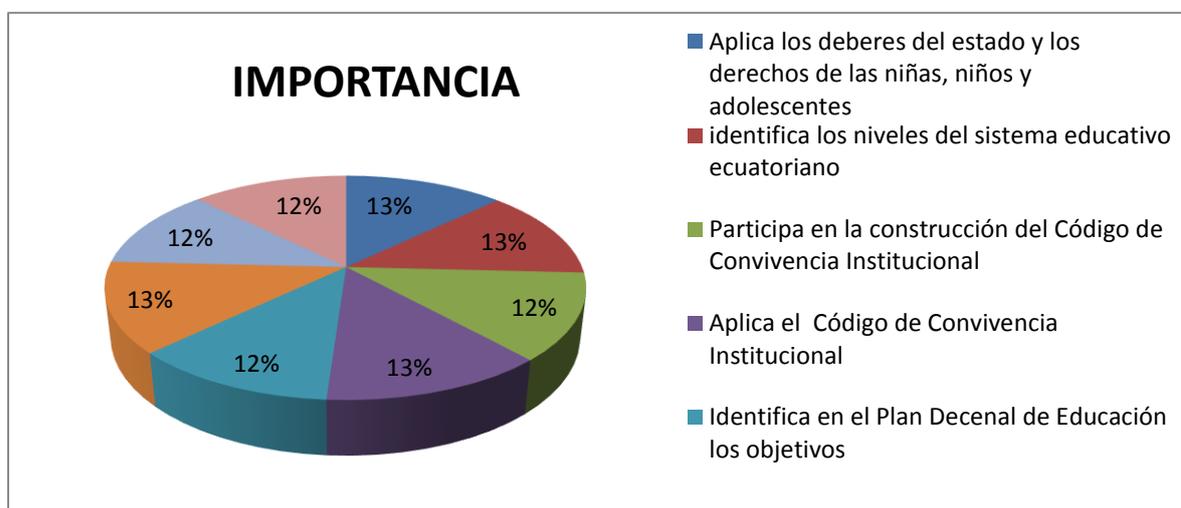
La gestión legal se encuentra sujeta a normas, leyes, reglamentos y demás disposiciones que regulan las actividades educativas en la sociedad ecuatoriana, vale decir que, la actividad laboral docente tiene que estar enmarcada en estas normas jurídicas. Es así que el docente debe manejar instrumentos legales como la Ley de Educación intercultural, el reglamento a la ley, el código de convivencia, el código de la niñez y adolescencia, el plan decenal de educación, En lo que respecta a los resultados, los docentes presentan puntuaciones altas esto es muy satisfactorio debido a que hay un manejo adecuado en lo que respecta al ejercicio de los derechos de los niños y niñas y adolescentes, y además a sabiendas que el docente tiene que ser un profesional organizado en su quehacer, el resultado es loable, el promedio es excelente, lo cual refleja que el docente es un profesional a cabalidad. Por lo expuesto el docente ignaciano trabaja enmarcado en los instrumentos jurídicos promulgados por el estado ecuatoriano.

**TABLA N° 2** Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,78	97.8%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	75,18	
	PROMEDIO	9,40	94%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 2** Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

## **Análisis y discusión.**

A través del análisis del cuadro de Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en desempeño docente hemos determinado que Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano presenta una frecuencia de 9.80, le corresponde el criterio de excelente, un porcentaje igual al 98%; Organiza las actividades docentes presenta una frecuencia del 8.80, le corresponde el criterio de muy bueno, un porcentaje igual al 88% y en general acusa un promedio de 9.40 le corresponde el criterio de excelente.

Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano presenta una frecuencia de 9.80, le corresponde el criterio de excelente, un porcentaje igual al 98%; Organiza las actividades docentes presenta una frecuencia del 8.80, le corresponde el criterio de muy bueno, un porcentaje igual al 88% y en general acusa un promedio de 9.40 le corresponde el criterio de excelente.

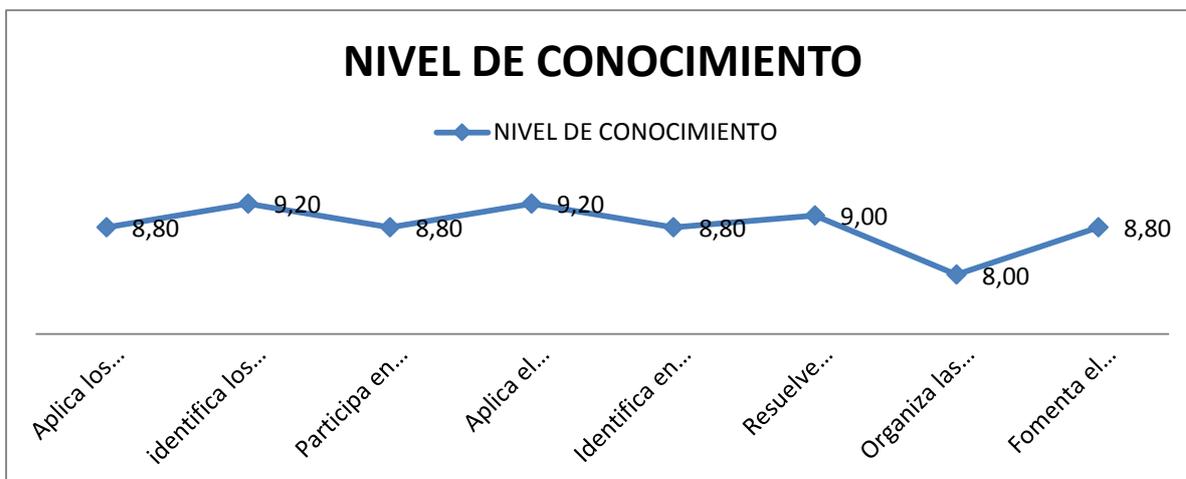
Se puede observar que el nivel de importancia que acusan los docentes en cuanto a los asuntos legales, se encuentra en criterios de excelencia y muy bueno respectivamente, no puede ser de otra manera debido a que, la responsabilidad legal está determinada por el ejercicio profesional y este por el contrato o nombramiento que tiene el docente. Así mismo la importancia que le da al aspecto organizacional de su actividad es vital, debido a que el principio de orden, es la condición primordial para efectuar con criterio administrativo las acciones docentes. La importancia tiene que ver con la actitud que presenta el docente en su trabajo, es evidente que para el docente de la unidad educativa los asuntos legales, son vitales puesto que no se puede laborar al margen de la ley, puesto que el desconocimiento total y parcial de las normas y disposiciones no le exime de culpa, y el docente estará sujeto a sanciones en cuanto al incumplimiento de la ley.

**TABLA N° 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	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	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
	TOTAL	70,60	
	PROMEDIO	8,83	88.3%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 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 UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, presenta una frecuencia de 9.20, le corresponde el criterio de excelente, un porcentaje igual al 92%. Aplica el Código de Convivencia Institucional, presenta una frecuencia 9.20, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 92% , Organiza las actividades docentes, presenta una frecuencia de 8, le corresponde el criterio de muy bueno y un porcentaje igual al 80 %, acusa un promedio general del 8,83 le corresponde el criterio de muy bueno.

El cúmulo de conocimientos forman parte de las competencias laborales que un profesional debe reflejar en el ejercicio de sus funciones inherentes al cargo, los criterios al respecto son de excelente y muy bueno, conocer los niveles de la estructura educativa ecuatoriana, aplicar los códigos y organizar las diversas actividades, pues necesitan de conocimientos previos y lógicamente de actualizaciones constantes debido a que a cada instante la ciencia se renueva de manera incesante.

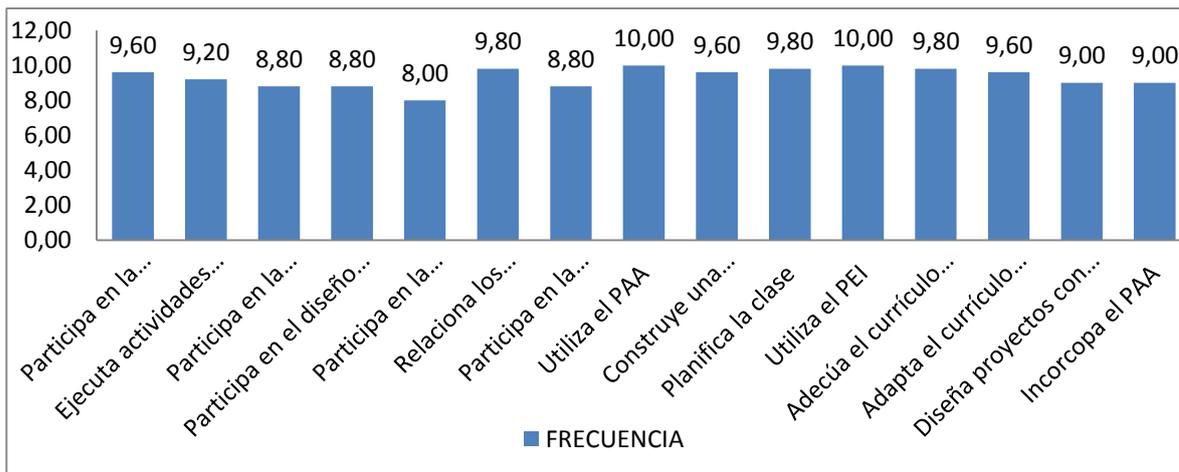
### 3.3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,00	80%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	139,80	
	<b>PROMEDIO</b>	9,32	93.2%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

Utiliza el PAA (programa anual de asignatura) presenta una frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente, y un porcentaje equivalente al 100%. Utiliza el PEI (Plan educativo institucional) presenta una frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 100%. Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos presenta una frecuencia de 8, le corresponde el criterio de muy bueno y un porcentaje igual al 80%. Acusa un promedio general de 9,32 le corresponde el criterio de excelente.

Se puede entonces concluir que los diferentes instrumentos de planificación que operativizan las instituciones a través de los diversos equipos de trabajo y junto a esto las normativas impartidas por las leyes y reglamentos educativos, deben ser elaborados de manera cooperativa, es decir a través de las diversas unidades administrativas que forman parte de la estructura organizacional institucional. Se puede observar que los resultados reflejan criterios de excelencia y de muy bueno, esto significa que, PAA, PEI, PGR, son elaborados y ejecutados de manera responsable y los niveles de participación provocan el compromiso y la corresponsabilidad en el diseño, manejo y ejecución de estos instrumentos.

Los docentes ignacianos planifican los asuntos institucionales y de aula, esto implica un apego a las estructuras legales y de planificación, Puesto que los diversos instrumentos de planificación constituyen el norte, es decir, funcionan como una brújula, dándole coherencia y sentido al trabajo llevándolo hacia la consecución de los objetivos institucionales y estatales en el campo educativo.

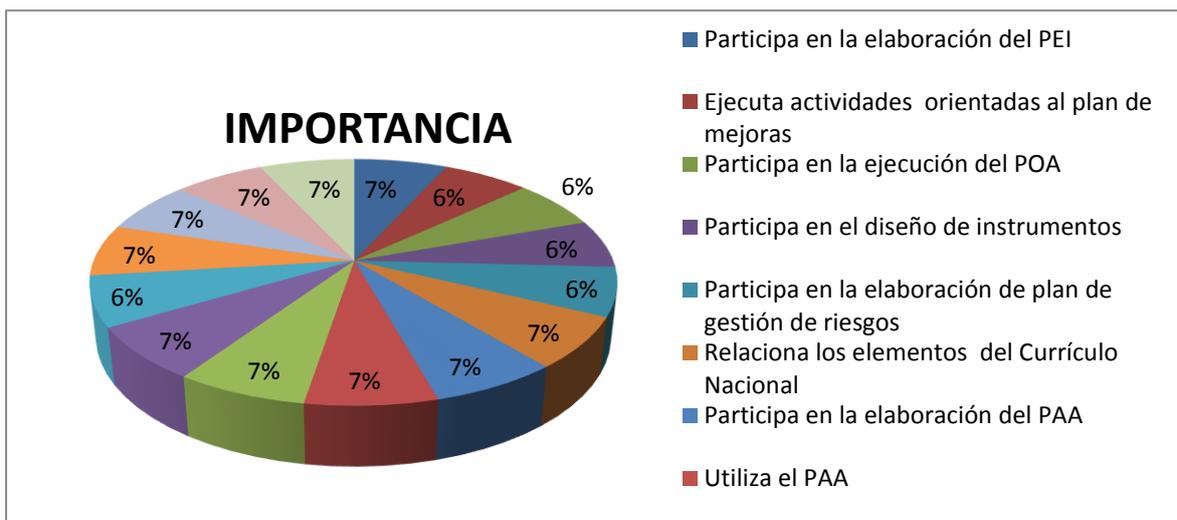
**TABLA N° 5** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,10	91%
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	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	142,50	
	<b>PROMEDIO</b>	9,50	95%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

**GRÁFICO N° 5** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN  
**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

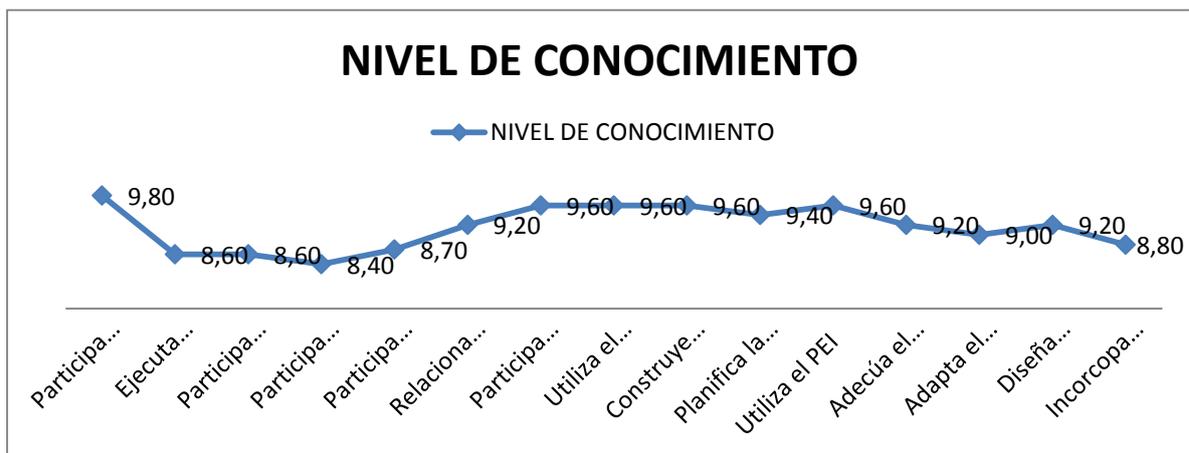
Planifica la clase presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 100%. Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras presenta la frecuencia de 9, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 90%. Participa en el diseño de instrumentos presenta la frecuencia de 9, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 90%. Acusa un promedio general del 9,50 le corresponde el criterio de excelente.

Podemos decir entonces que a planificación de los procesos de enseñanza aprendizaje es importante, es decir, no puede aventurarse la persona a realizar algo, perseguir un objetivo, sin una planificación si es posible técnica y científica. En el campo educativo la planificación es el eje gestor del trabajo docente, es el eje a través del cual se guía el ejercicio profesional. No se puede dar el lujo de la improvisación, puesto que esta actitud conduce al fracaso educativo.

Para el docente ignaciano, los asuntos inherentes a planificación institucional y curricular, forman parte de su forma de ser como docentes, y en efecto lo demuestran formando parte de los diversos organismos institucionales dedicados a las planificación, sea como miembros del consejo ejecutivo, áreas de trabajo, docentes de grado o curso, miembros de comisiones, del gobierno escolar, etc. Cada organismo forma parte de un todo y cualquier actividad afecta el funcionamiento institucional. La unidad educativa San Felipe Neri concede una importancia trascendental a todos los procesos de planificación institucional y curricular.

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,70	87%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
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	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>137,30</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,15</b>	<b>91.5%</b>
<b>Fuente:</b> Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN <b>Elaborado por:</b> Chávez, X (2014)			



**GRÁFICO N° 6** Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

Participa en la elaboración del PEI, presenta la frecuencia de 9,8, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 98%. Participa en el diseño de instrumentos presenta la frecuencia de 8.4, le corresponde el criterio de muy bueno y un porcentaje igual al 84%. Acusa un promedio general de 9.15 le corresponde el criterio de excelente.

El conocimiento sobre planificación del desempeño docente, implica saber elaborar por ejemplo el PEI, diseñar instrumentos didácticos como nuevas estrategias para dar clase, instrumentos de evaluación, etc. Los profesionales de la docencia están obligados a conocer y supeditar sus acciones al diseño, y ejecución de sus herramientas de trabajo. Los resultados muestran criterios de excelencia, esto significa que los docentes se encuentran en condiciones favorables para su ejercicio profesional, lo cual redundará en el servicio de calidad educativa que debe darse a los usuarios de las instituciones educativas.

La capacitación permanente, los círculos de estudio, los procesos de formación dados por el MEC, la autoeducación, enriquece el perfil profesional, esto incrementa la riqueza del talento humano y provoca sinergia en los miembros de la comunidad educativa, las instituciones deben aprender a crecer por dentro y para los demás.

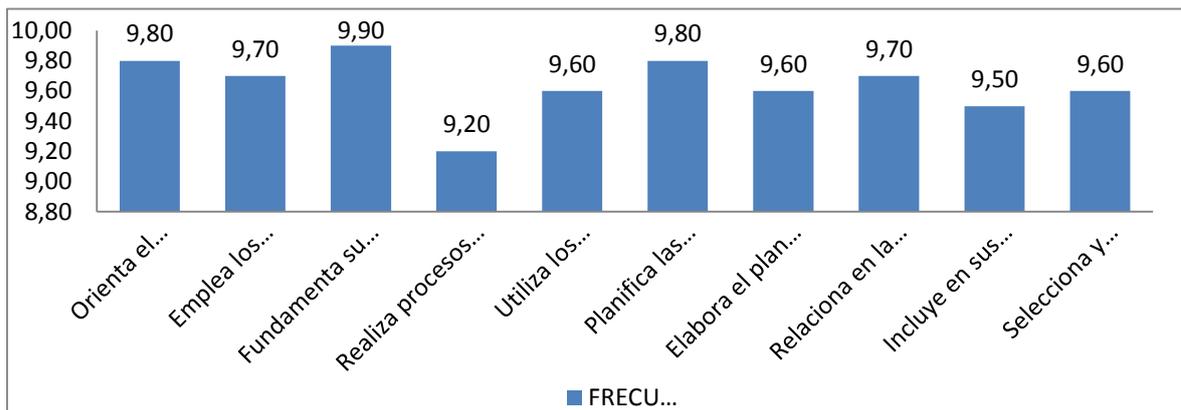
### 3.3.3 Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,70	97%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,90	99%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,70	97%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,50	95%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	96,40	
	<b>PROMEDIO</b>	9,64	96.4%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

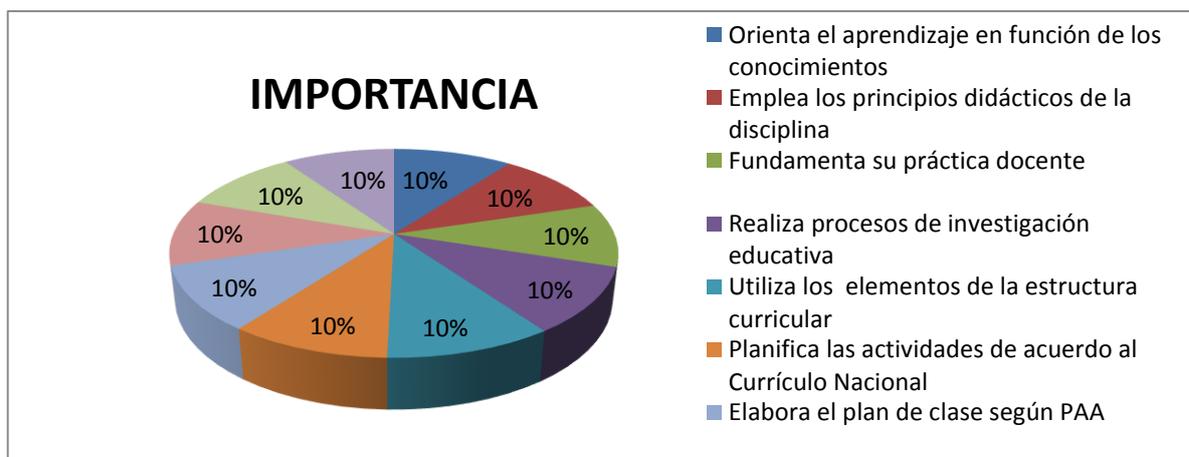
Fundamenta su práctica docente presenta la frecuencia de 9,9, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 99 %. Realiza procesos de investigación presenta la frecuencia de 9,20 le corresponde un criterio de excelente y el porcentaje igual al 92 %. Acusa un promedio general de 9,64 le corresponde un criterio excelente, esto quiere decir que la práctica docente debe basarse en un conjunto estricto de competencias profesionales, esto implica el conocimiento y la experiencia que el docente va acumulando a través de los años, la labor profesional exige hábitos de estudio, procesos de investigación para determinar estrategias para resolver problemas en el aula y buscar nuevas alternativas dentro de la pedagógico y didáctico. Los criterios alcanzados a este respecto son de excelencia, lo cual significa que los docentes tiene estas características en su desempeño laboral, no hay educación sin investigación, el aula debe ser el lugar donde el docente a través de la interacción crece como persona.

**TABLA N° 8** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N°	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		98,00	
<b>PROMEDIO</b>		9,80	98%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 8** Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

## **Análisis y discusión.**

Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 100%. Realiza procesos de investigación educativa presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 100%. Utiliza los elementos de la estructura curricular, presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 100%. Relaciona en la planificación de clase los elementos presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 100%. Selecciona y diseña recursos didácticos presenta la frecuencia 9,4, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 94%. Acusa un promedio general de 9.80 le corresponde el criterio de excelente.

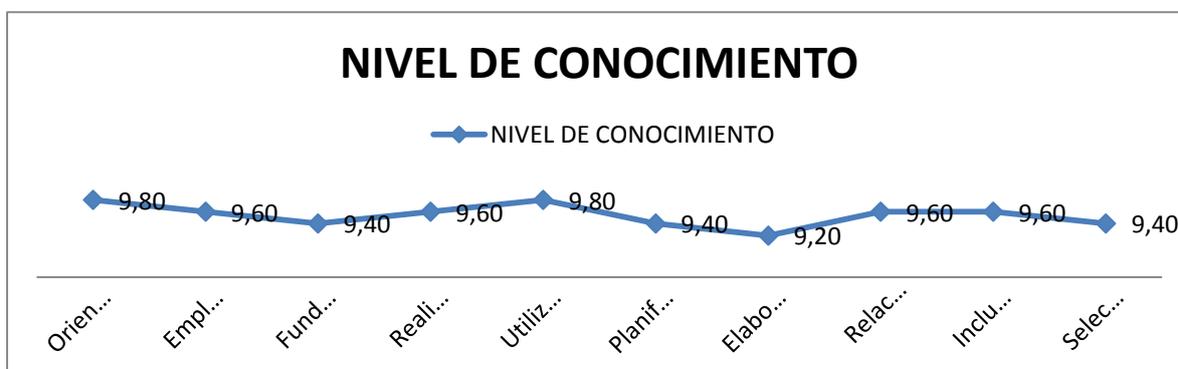
Nivel de importancia planificación del proceso de enseñanza aprendizaje. Los resultados presentan el criterio de excelente, es decir los docentes, tienen interés, dan la preponderancia que se merece a la planificación curricular, esto es, la elaboración de los planes anuales, de las planificaciones de aula, y otros documentos que deben estar elaborados bajo criterios técnicos. Además se puede evidenciar que los docentes conocen el rol que la micro y macro planificación desempeña dentro de los procesos de inter aprendizaje. Por lo regular si algo no se planifica, se encuentra sujeto al azar, a la improvisación y a la incertidumbre, situación que conduce al fracaso cualquier intento educativo, para el docente de esta institución el trabajo de aula está supeditado al seguimiento y monitoreo de los directores de área y de ciclo, quienes deben rendir cuentas al coordinador académico o vicerrector, de tal suerte que, todo acto educativo está debidamente respaldado por un proceso de supervisión y de evaluación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
<b>TOTAL</b>		95,40	
<b>PROMEDIO</b>		9,54	95.4%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

## **Análisis y discusión.**

Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos presenta la frecuencia de 9,8, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 98%. Utiliza los elementos de la estructura curricular presenta la frecuencia de 9,8, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 98%. Elabora el plan de clase según PAA, presenta la frecuencia de 9,20, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 92%. Acusa un promedio general de 9,54 le corresponde el criterio de excelente.

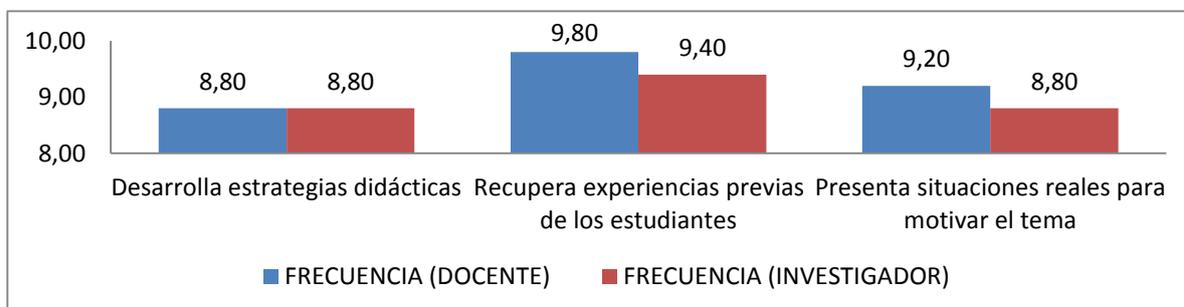
Los resultados indican el criterio de excelente, en cuanto al conocimiento que los docentes poseen sobre la planificación curricular, esto es, la elaboración intencionalidad, planificada, sujeta a criterios didácticos, pedagógicos y psicológicos y legales de todos los documentos, planes, programas y proyectos que servirán de guía a los docentes, padres de familia y a los estudiantes en los procesos formativos exigidos por la sociedad y por el estado ecuatoriano a través de la legislación educativa. Hay que considerar el hecho de que la unidad educativa San Felipe Neri es de carácter fisco misional, es decir tiene un presupuesto designado por el gobierno central, esta condición administrativa, exige el cumplimiento con todos los procesos de capacitación interna y externa auspiciada por la propia institución y por el estado, en tal virtud la solvencia académica está garantizada, esto se puede evidenciar en los diferentes eventos de rendimientos de resultados que los docentes realizan, casas abiertas, ferias de proyectos, investigaciones, dirección de monografías, procesos de refuerzo y recuperación de los aprendizajes. Que buscan a toda costa garantizar la calidad del servicio educativo.

**TABLA N° 10** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

<b>INICIO</b>					
<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR)</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (INVESTIGADOR)</b>
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	8,80	88%	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,40	98%	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	8,80	92%	88%
	<b>TOTAL</b>	27,80	27,00		
	<b>PROMEDIO</b>	9,27	9,00	92.7%	92%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 10** Niveles de frecuencia

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

## **Análisis y discusión.**

De acuerdo al cuadro del desempeño profesional en la gestión de aprendizaje podemos observar que: Recupera experiencias previas de los estudiantes. Docente: presenta la frecuencia de 9,8, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 98%. Del investigador: presenta la frecuencia de 9,40 le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 94 %. Del docente Desarrolla estrategias didácticas presenta la frecuencia de 8,8 le corresponde el criterio de muy bueno y un porcentaje igual al 88%. Del investigador presenta la frecuencia del 8,8 le corresponde el criterio de muy bueno y un porcentaje igual al 88%.

El investigador acusa un promedio de 9,27, le corresponde el criterio de excelente, el investigador. Acusas un promedio de 9 le corresponde el criterio de excelente

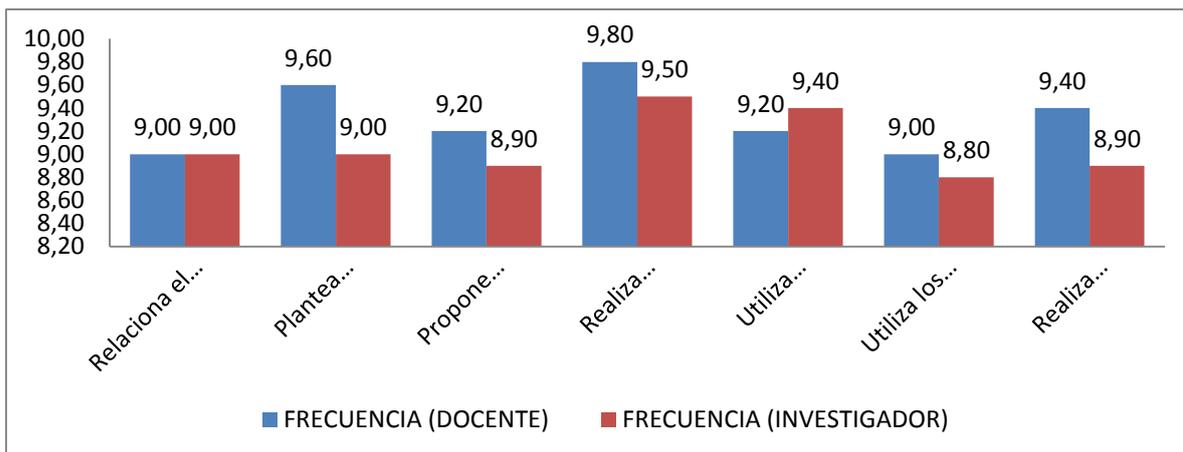
De lo antero rodemos determinar que el aprendizaje significativo implica, generar experiencias educativas que integre el conocimiento previo que trae consigo el estudiante con los nuevos aprendizajes que se genera en el aula, esto cobra sentido en la estructura cognitiva del estudiante, dándole significado a lo que aprende. El docente de esta institución en cuanto a estos procesos, desde el punto de vista del docente y del investigador presentan resultados muy relacionados, es decir, hay una relación muy significativa. Los resultados presentan como criterios dominantes excelente y muy bueno, desde las dos ópticas. Este hecho confirma que la gestión del aprendizaje en su fase inicial se lo ejecuta con conocimiento de causa y criterio profesional.

**TABLA N° 11** Desarrollo

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FRECUENCIA (DOCENTE)</b>	<b>FRECUENCIA (INVESTIGADOR)</b>	<b>PORCENTAJE (DOCENTE)</b>	<b>PORCENTAJE (INVESTIGADOR)</b>
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	9,00	90%	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,00	96%	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	8,90	92%	89%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	9,50	98%	95%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	9,40	92%	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,80	90%	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	8,90	94%	89%
	<b>TOTAL</b>	65,20	63,50		
	<b>PROMEDIO</b>	9,31	9,07	93.1%	90.7%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 11 DESARROLLO**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

El desarrollo de la clase, implica el uso de estrategias metodológicas, que permiten vivenciar experiencias reales de aprendizaje, relacionando el conocimiento con la realidad, generando actividades que vinculen al medio ambiente, y que guardan relación el conocimiento, es decir, con lo que se aprende. En cuanto al desarrollo los resultados presentan un criterio preponderante de excelente, esto significa que Los docentes están capacitados debidamente, dando énfasis en la organización de las actividades, y en menor. Proporción el hecho de relacionar el tema con la realidad, no obstante, mantienen los dos aspectos una relación muy estrecha

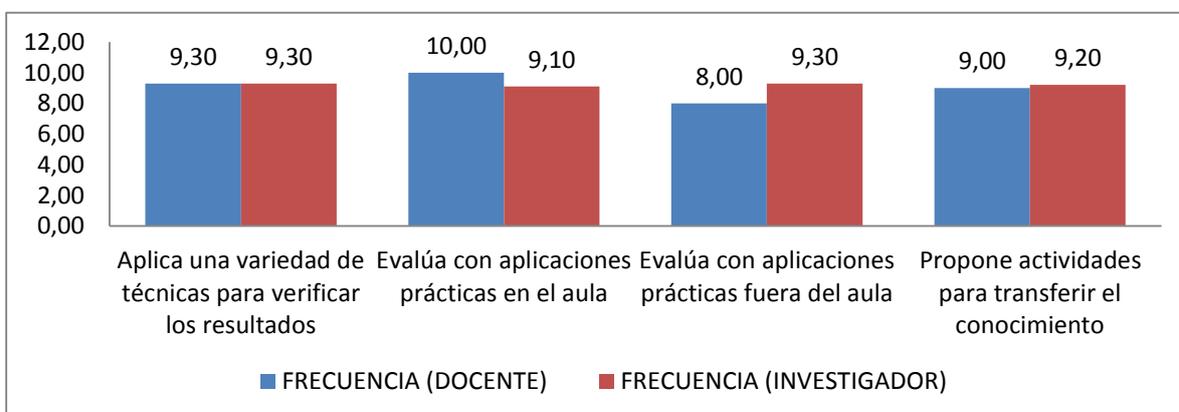
Por lo dicho los docentes conocen realizan su trabajo partiendo de lo concreto a lo abstracto y bajo un clima de orden pedagógico dentro del aula.

Realiza actividades para organizar, sistematizar. Docente: presenta la frecuencia de 9,8, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 98 %. Acusa un promedio 9,31. Investigador: presenta la frecuencia de 9,5 le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 95%. Acusa un promedio 9,07 Relaciona el tema con la realidad, Docente. Investigador presentan la puntuación de 9, le corresponde el Criterio de excelente y un porcentaje igual a 90%

**TABLA N° 12** Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE E (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,30	9,30	93%	93%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	9,10	100%	91%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	9,30	80%	93%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	9,20	90%	92%
<b>TOTAL</b>		36,30	36,90		
<b>PROMEDIO</b>		9,08	9,23	90.8	92.3

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN  
**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 12** Evaluación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN  
**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

## **Análisis y discusión.**

Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. Docente: presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente, el porcentaje igual al 100% y el Promedio 9,08 Investigador: presenta la frecuencia de 9,10 le corresponde el criterio de excelente un porcentaje igual al 91%, y un promedio de 9,23 le corresponde el criterio de excelente. Propicia actividades para transferir conocimientos el docente presenta una puntuación de 9, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 90% el investigador presenta una puntuación de 9,20, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 92 %

La evaluación es la parte más crítica del proceso de inter aprendizaje, los resultados demuestran que el docente se desenvuelve de manera acertada, innovando el proceso evaluativo con situaciones prácticas en el aula, esto significa que la evaluación no es solamente teórica, lo cual permitirá que el estudiante tenga experiencias de la aplicabilidad del conocimiento en la solución de problemas, así mismo esto servirá para transferir el conocimiento al aprendizaje de otros contenidos educativos y el desarrollo de otras destrezas, que facilitará no solo la transferencia sino cumplir con el perfil de salida correspondiente. La observación destaca el uso diverso de técnicas de evaluación, pruebas orales, escritas, el uso de rubricas o aspectos a evaluar, trabajos individuales, grupales, foros, mesa redonda, exposiciones, ferias fuera del aula, defensa de proyectos institucionales e interinstitucionales, aplicación de pruebas objetivas, aplicación de los conocimientos y destrezas aprendidas en la elaboración de mini proyectos de investigación dando posibilidades para aplicar lo aprendido.

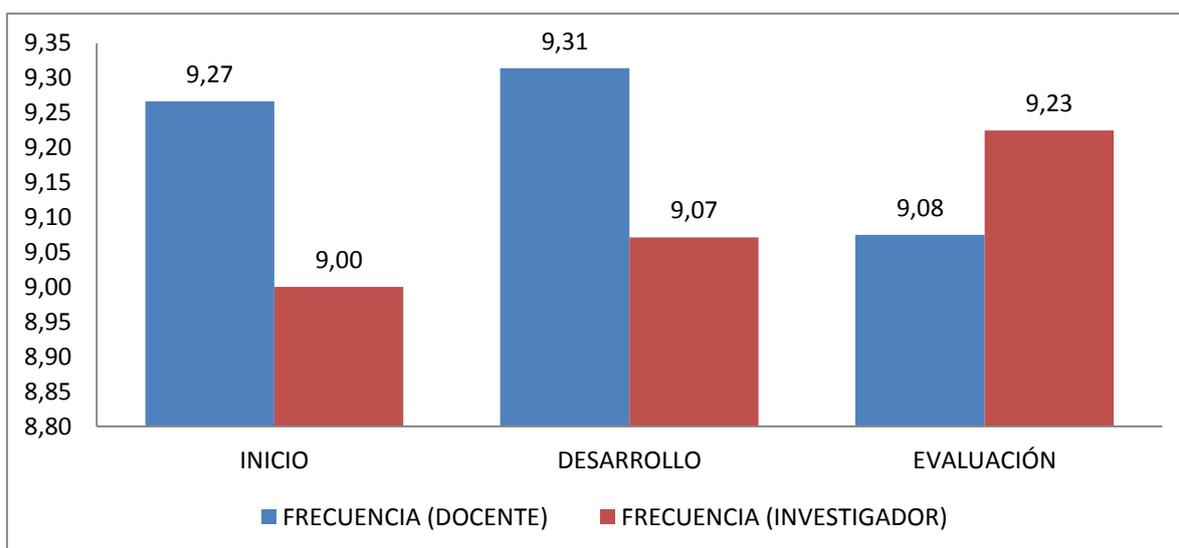
De acuerdo con la información que se obtuvo por parte de los maestros y del investigador tenemos que: Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. Docente: presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente, el porcentaje igual al 100% y el Promedio 9,08 Investigador: presenta la frecuencia de 9,10 le corresponde el criterio de excelente un porcentaje igual al 91%, y un promedio de 9,23 le corresponde el criterio de excelente. Propicia actividades para transferir conocimientos el docente presenta una puntuación de 9, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual al 90% el investigador presenta una puntuación de 9,20 le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 92 %.

Esto significa que la labor del maestro en cuanto al empleo de técnicas de evaluación se encuentra dirigido al aula de clase.

**TABLA N° 13** Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE E (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,27	9,00	92.7%	90%
3.12	DESARROLLO	9,31	9,07	93.1%	90.7%
3.13	EVALUACIÓN	9,08	9,23	90.8%	92.3%
<b>TOTAL</b>		27,66	27,30		
<b>PROMEDIO</b>		9,22	9,10	92.2	91.0

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN  
**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 13** Visión Global

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN  
**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

En general, se aprecia una diferencia respecto a la versión de frecuencia de uso de los indicadores del desempeño docente entre la versión del docente que marca un 87.86% y la del investigador que señala el 75.36%, la misma que se centra más en el desarrollo y se acentúa en la evaluación, se puede decir que la gestión del aprendizaje en este aspecto solo se concentra en las actividades de inicio de clase y en el desarrollo de la misma, pero no se ha logrado completar el proceso debido a que no hay actividades fuera de la clase para refuerzo ni control sobre la transferencia del conocimiento.

Esta visión global, da una panorámica de excelencia, desde la óptica del docente y del investigador, presentan una relación significativa, esto es, la información que recabada a través de cuestionarios y de fichas de observación son compatibles, muy similares, esto determina además la validez de los instrumentos de la investigación de campo aplicados. La ejecución del proceso de aprendizaje se encuentra bien realizado, esto es, el inicio, el desarrollo y la evaluación.

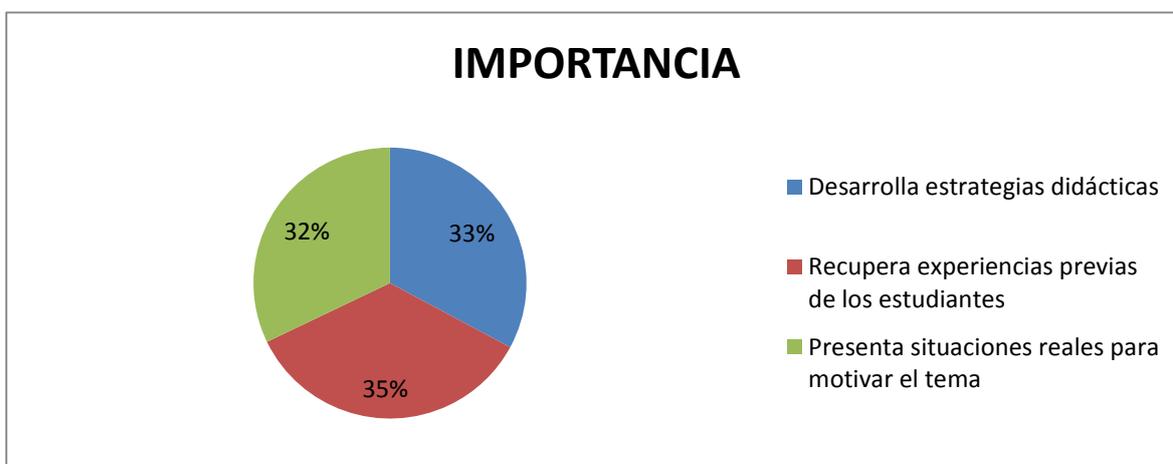
Tenemos entonces que: Inicio. Docente: presenta la frecuencia de 9,27, le corresponde el criterio de excelente, el porcentaje igual al 92.7 %. Investigador: presenta la frecuencia de 9, le corresponde el criterio de excelente, el porcentaje igual al 90%. Desarrollo. Docente: presenta la frecuencia de 9,31, le corresponde el criterio de excelente, el porcentaje igual a 93.1 %. Investigador presenta la frecuencia de 9,07, porcentaje igual a 90.7%. Evaluación. Docente: presenta la frecuencia de 9,08, porcentaje igual a 90.8%. Investigador: presenta la frecuencia de 9,23, porcentaje igual a 92.3%, El docente acusa un promedio de 9,22 y el investigador de 9,10. Se deberá considerar que el proceso no ha sido completado por lo que es necesario actividades extras de clase para reforzar dichos conocimientos.

**TABLA N° 14** Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93.3%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 14** INICIO

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

Recupera experiencias previas de los estudiantes, presenta la frecuencia de 9,8, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual a 98%, presenta situaciones reales para motivar el tema presenta la frecuencia de 9, le corresponde el criterio de excelente, el porcentaje igual a 90%. Acusa un promedio de 9,33 le corresponde el criterio de excelente.

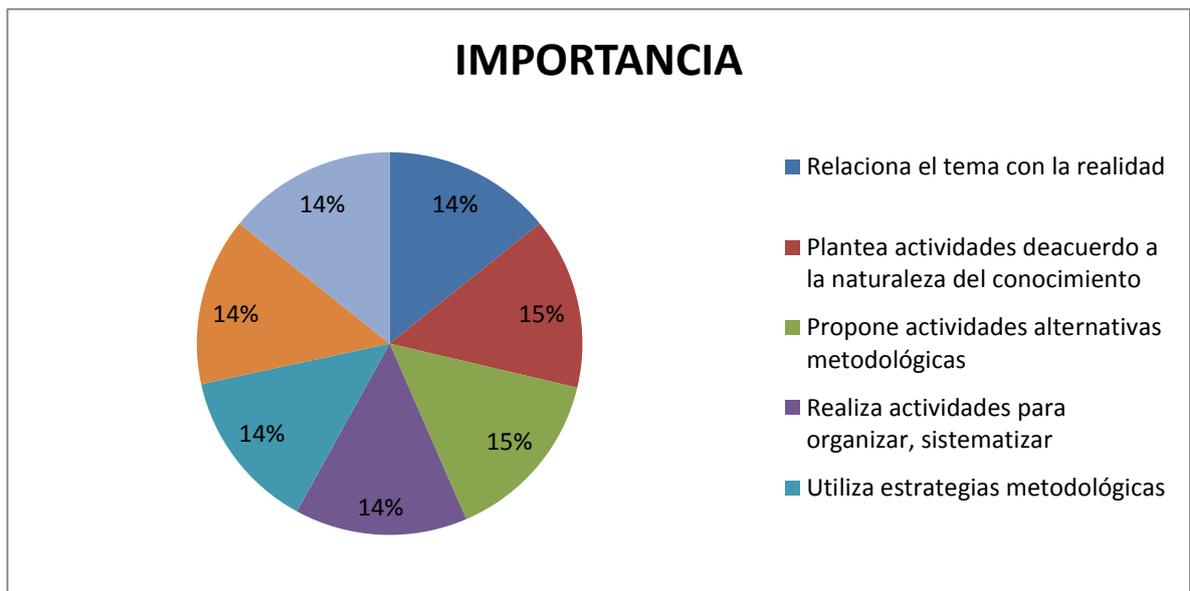
La capacidad de gestión del aprendizaje por parte del docente, comprende hechos como el de diseñar estrategias de aprendizaje y el de recuperar la información que traen consigo cada uno de los estudiantes. Presenta en los resultados el criterio de excelente, de suyo este aspecto es relevante en el quehacer educativo puesto que de la importancia que el docente dé a estos eventos depende su ejecución lo cual determina la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje. El punto de vista del docente indica que, su labor educativa importa y tiene significado a medida en que cada aspecto de su actividad cobra sentido al vivir la experiencia educativa.

**TABLA N° 15** Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
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	9,60	96%
<b>TOTAL</b>		67,60	
<b>PROMEDIO</b>		9,66	96.6%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 15** DESARROLLO

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

De acuerdo a los resultados el ítem Propone actividades alternativas metodológica presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 100%, utiliza estrategias metodológicas presenta la frecuencia de 9,20, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 92%, acusa un promedio de 9.66, le corresponde el criterio de excelente.

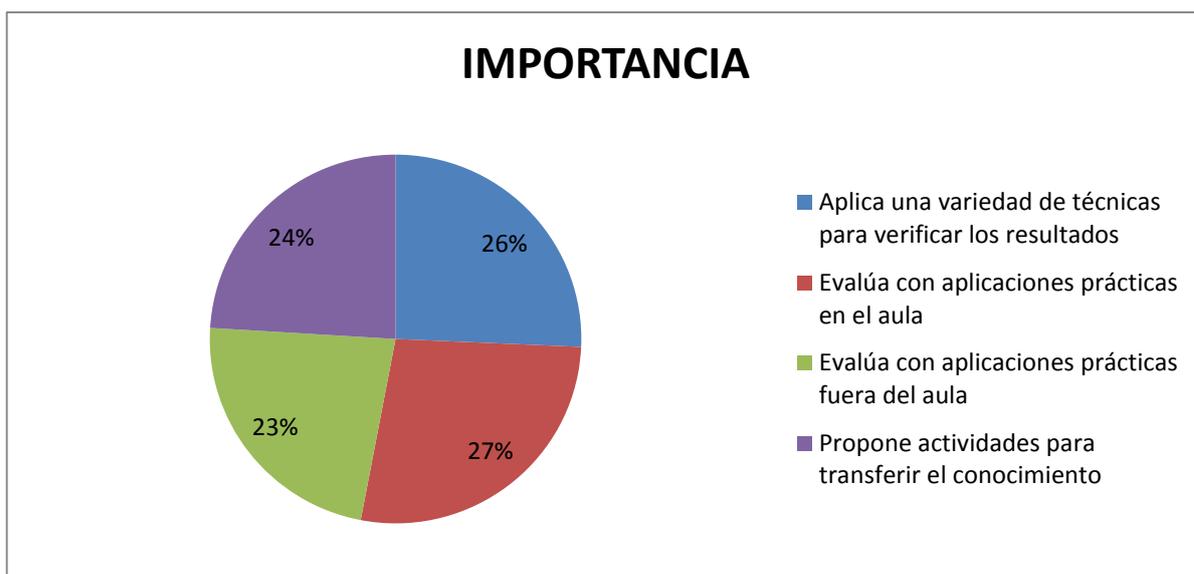
El desarrollo implica la puesta en práctica de proceso de inter aprendizaje, al cual se lo debe enriquecer a través de posibilidades y alternativas metodológicas variadas, debido a las diferencias individuales que los estudiantes presentan, por otro lado éstas deben responder a los ritmos y estilos de aprendizaje que los estudiantes presentan. Los resultados acusan el criterio de excelente, esto pone en evidencia la buena labor que los docentes están realizando en la institución. No obstante las estrategias deben responder a un marco referencial científico y técnico. Educar tomando en cuenta la realidad, el contexto, buscando nuevas estrategias que viabilicen el aprendizaje, y permita la organización y sistematización de los conocimientos.

**TABLA N° 16** Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
TOTAL		36,60	
PROMEDIO		9,15	91.5%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 16** Evaluación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

**Elaborado por:** Xavier Chávez

Seguindo con el análisis respectivo tenemos que :Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 100%, evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula presenta la frecuencia de 8,4, le corresponde el criterio de muy bueno y el porcentaje igual a 84 %. Acusa un promedio de 9,15 le corresponde el criterio de excelente.

Esto quiere decir que a evaluación, es una las partes medulares en el proceso de enseñanza aprendizaje, necesita contar con variadas técnicas que permitan determinar el nivel de

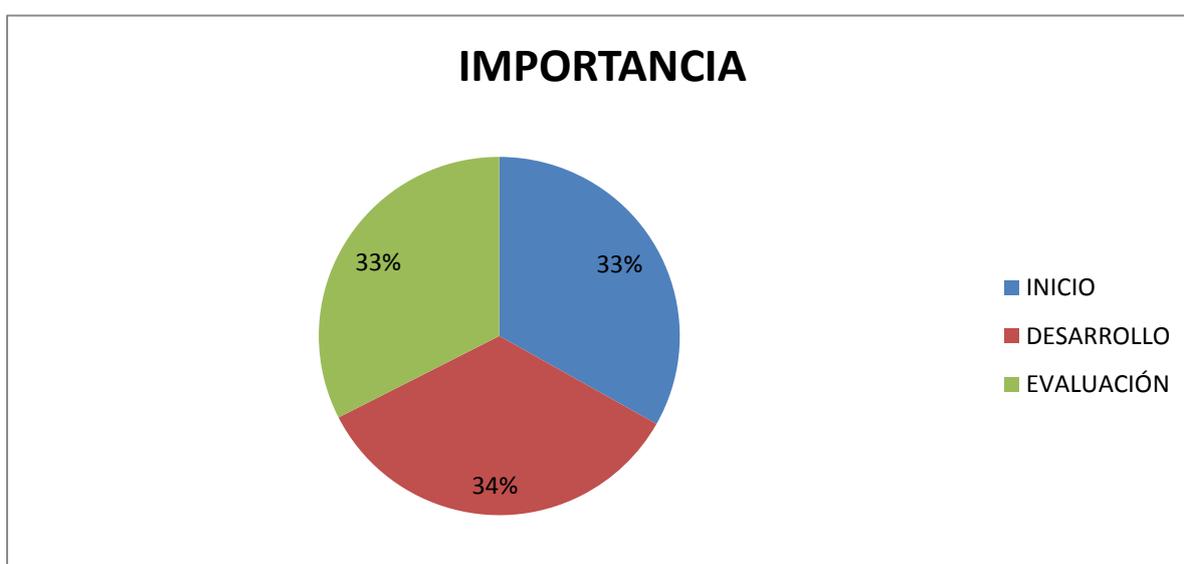
desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, para lo cual el docente debe diseñar instrumentos técnicos – científicos, que permitan recabar información respecto al alcance de los objetivos de aprendizaje. Los resultados reflejan el criterio de excelente y muy bueno, sin embargo vale decir que, las manifestaciones humanas necesitan de instrumentos creativos, originales, imaginativos, para poder dar respuesta a los requerimientos y necesidades educativas de los estudiantes.

**TABLA N° 17** Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,33	93.3%
3.12	DESARROLLO	9,66	96.6%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	91.5%
	TOTAL	28,14	
	PROMEDIO	9,38	93.8%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 17** VISION GLOBAL

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

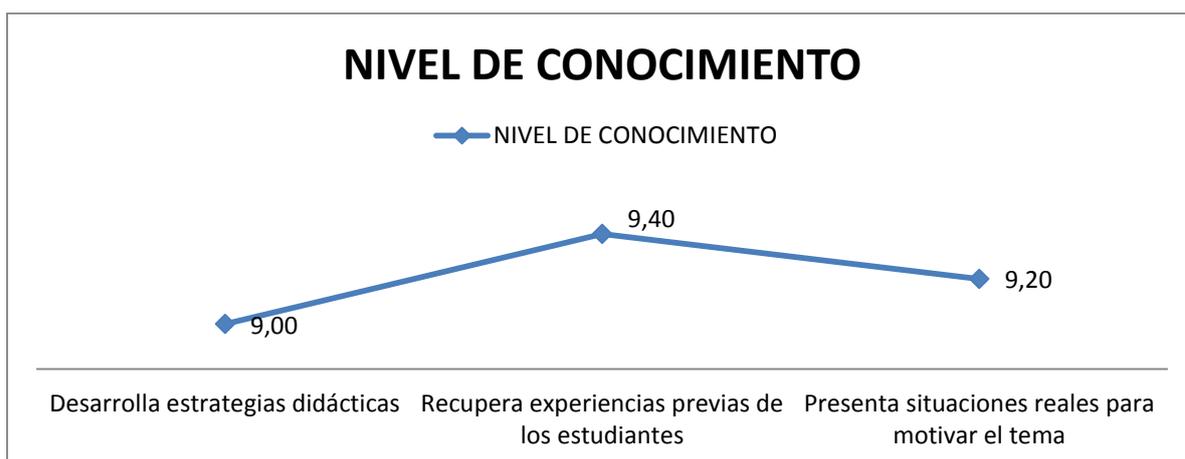
El proceso de aprendizaje se caracteriza por tres momentos bien definidos: inicio, desarrollo y evaluación, entre estos existe una relación dialéctica, en tal virtud uno no es menos importante que el otro, los resultados presentan el criterio de excelente así tenemos que : Inicio, presenta la frecuencia de 9,33, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 93.3%, Desarrollo, presenta la frecuencia de 9,66, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 96.6%. Evaluación presenta la frecuencia de 9,15, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 91.5%. Acusa un promedio de 9,38, le corresponde el criterio de excelente.

**TABLA N° 18** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

INICIO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

Recupera experiencias previas de los estudiantes presenta la frecuencia de 9,4, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 94%. Desarrolla estrategias didácticas presenta la frecuencia de 9, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 90%. Acusa un promedio de 9,20 le corresponde el criterio de excelente.

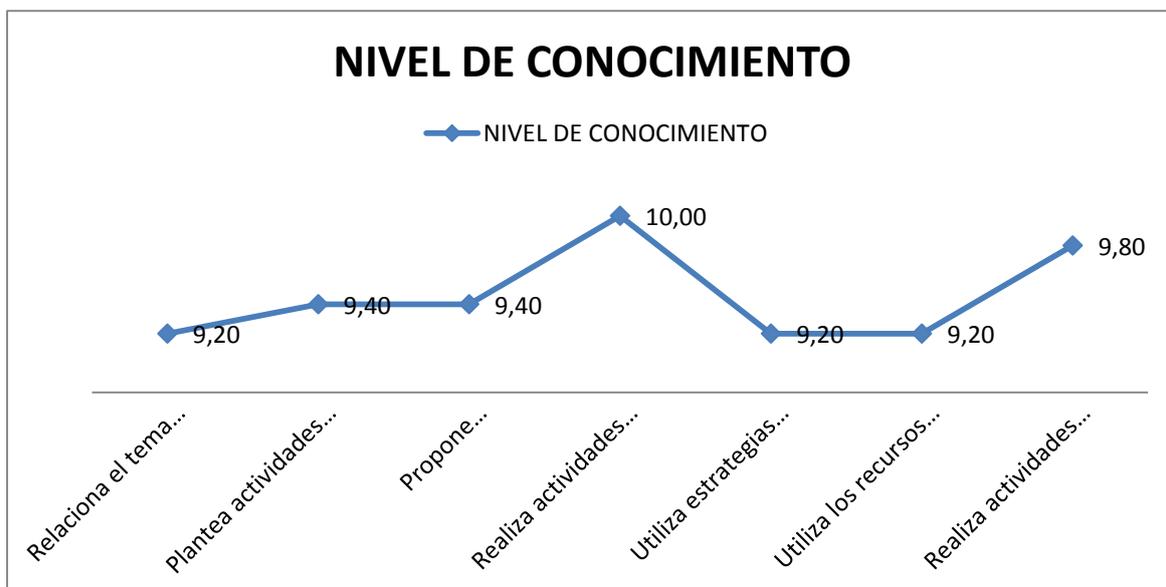
Esto quiere decir que en cuanto al nivel de conocimiento en lo que corresponde ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, el criterio es de excelencia, cabe decir que la ejecución es el momento en que se pragmatiza la teoría pedagógica el modelo que la institución educativa sigue, y que el maestro conoce, es aquí donde se operativiza el PEI, y se cumple

con la misión y visión institucional, así mismo es el instante en que el maestro pone de manifiesto su perfil profesional y su experiencia en el trabajo educativo. La selección de las estrategias didácticas capaces de satisfacer las inquietudes, el educar tomando en cuenta casos de la vida real, que interpola lo que se sabe y lo nuevo por aprender, son situaciones que marcan la diferencia en el desempeño profesional.

**TABLA N° 19 DESARROLLO**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	66,20	
	PROMEDIO	9,46	94.6%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN  
**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 19 DESARROLLO**

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN  
**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

## **Análisis y discusión.**

Realiza actividades para organizar, sistematizar presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 15%. Relaciona el tema con la realidad presenta la frecuencia de 9,20, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 14%. Utiliza estrategias metodológicas presenta la frecuencia de 9,20, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 14 %. Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, presenta la frecuencia de 9,20, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 14%. Acusa un promedio de 9,46, le corresponde el criterio de excelente.

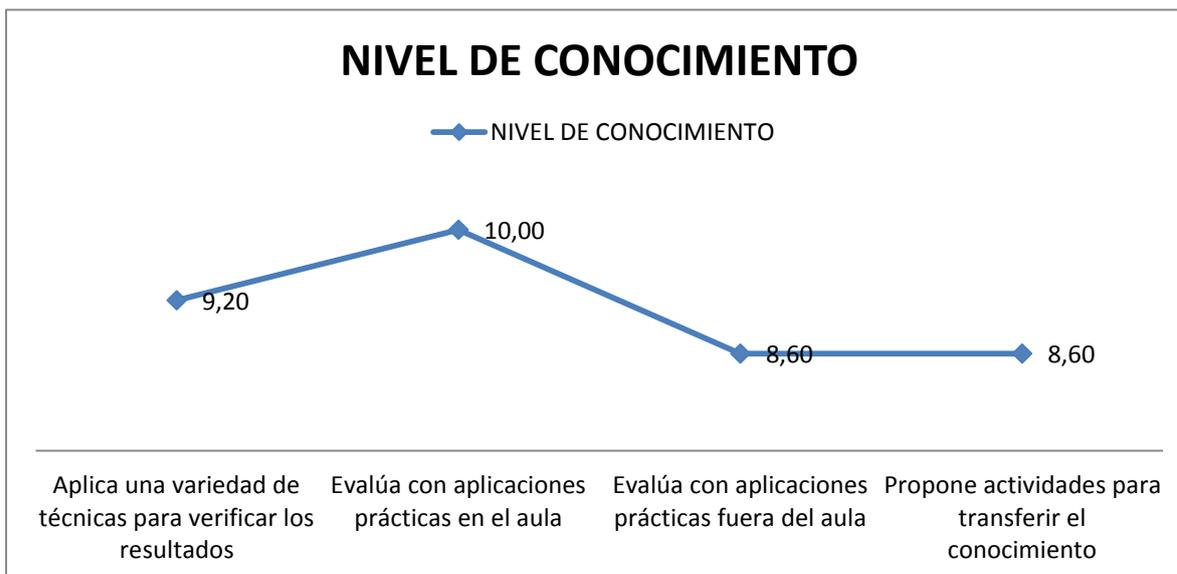
En cuanto al desarrollo, este momento en particular necesita del concurso de metodología, recursos didácticos, conocimiento de la ciencia de la educación, y de la experiencia del docente. El criterio alcanzado es de excelente ya que tenemos que: Realiza actividades para organizar, sistematizar presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 100%. Relaciona el tema con la realidad presenta la frecuencia de 9,20, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 92%. Utiliza estrategias metodológicas presenta la frecuencia de 9,20, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 92 %. Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, presenta la frecuencia de 9,20, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 92%. Acusa un promedio de 9,46, le corresponde el criterio de excelente esto significa que los docentes estimulan el aprendizaje otorgando diversas alternativas de aprendizaje, desde el dominio del conocimiento a alternativas para generar aprendizajes significativos, que tenga sentido y significado para el estudiante, de tal suerte que le permite solucionar problemas reales. Los mecanismos de comunicación la forma en que se llega al estudiante debe ser estimulante, demasiado motivadora, de tal suerte que, no se pierda el interés durante todo el proceso, el docente debe empatarse psicológicamente con el estudiante, para ello debe considerar aspectos propios de su desarrollo biológico y psicológico.

**TABLA N° 20** Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	TOTAL	36,40	
	PROMEDIO	9,10	91%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 20** Evaluación

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

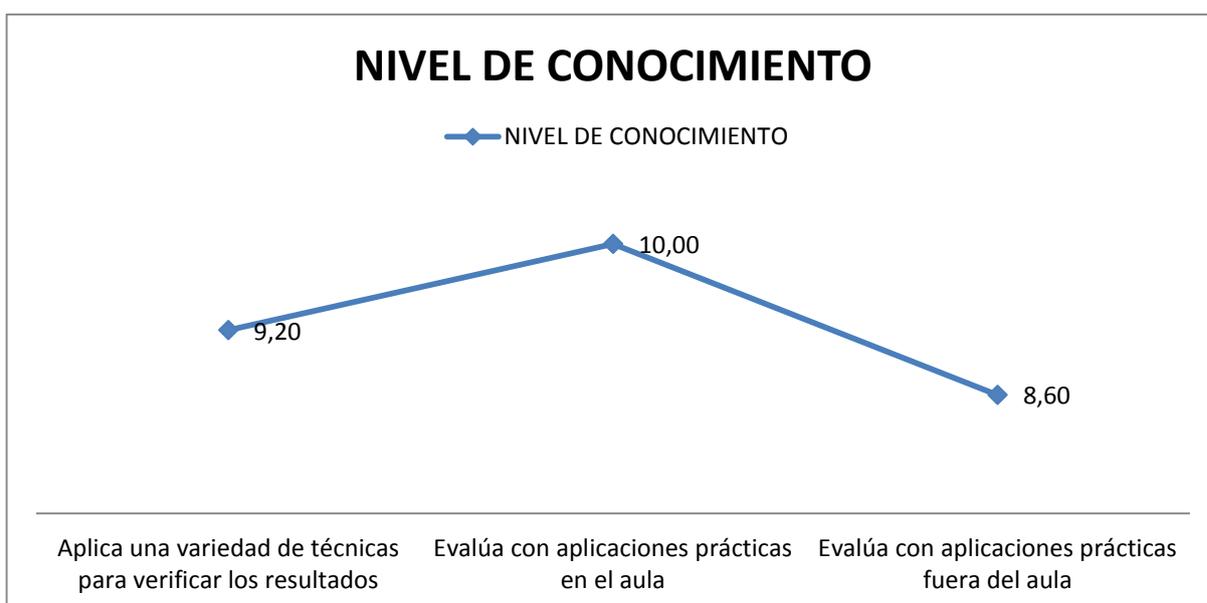
Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 100%. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula presenta la frecuencia de 8,6, le corresponde el criterio de muy bueno y el porcentaje igual a 86%. Propone actividades para transferir el conocimiento presenta la frecuencia de 8,6, le corresponde el criterio de muy bueno y el porcentaje igual a 86%. Acusa un promedio 9,10, le corresponde el criterio de excelente.

Los resultados anteriores indican que la evaluación implica formular juicios de valor sobre hechos, casos y acontecimientos, para tal efecto el docente necesita de conocimientos bien fundamentados, puesto que al ponerlos de manifiesto está en juego el presente y el futuro de sus estudiantes. El estado ecuatoriano a través de la legislación educativa propone lineamientos muy puntuales sobre evaluación, en tal virtud el docente debe conocer estas disposiciones legales, no obstante debe enriquecerlas con situaciones novedosas que permiten realizar una evaluación científica y técnica de la condición humana. Esto es, saber cómo se evalúan la destreza con criterio de desempeño y cuáles son los instrumentos más apropiados. El docente de esta institución educativa, maneja técnicas e instrumentos de evaluación, situación que se evidencia en su portafolio didáctico

**TABLA N° 21** Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
TOTAL		27,80	
PROMEDIO		9,27	92.7%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN  
**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 21** Visión Global

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN  
**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula presenta la frecuencia de 10, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 36%. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula presenta la frecuencia de 8,6, le corresponde el criterio de muy bueno y el porcentaje igual a 31%. Acusa un promedio de 9,27, le corresponde el criterio de excelente. Con los resultados anteriores se puede decir que el conocimiento de técnicas de evaluación, de estrategias metodológicas aplicables en clase y fuera de ella, implica poseer un conocimiento basto sobre evaluación de los aprendizajes, así por ejemplo cuando se observa las carpetas

didácticas de los docentes, se puede determinar que emplean diversidad de pruebas objetivas, como dicotómicas, selección simple, selección múltiple, de complemento; a ello hay que sumar el uso de mecanismos para trabajo grupal debido a que el estado a través de disposiciones sobre este tema exige que se lo haga, esto es, evaluar el trabajo cooperativo, situación que la realizan dentro y fuera del aula, de esta manera, se estimula el liderazgo la comunicación entre los estudiantes y el docente, así mismo hay que destacar los proyectos, prácticas de laboratorio, prácticas de observación en los lugares en que se desarrollan los hechos, empresas, fábricas, instituciones, de tal suerte que se rompe con el viejo esquema de hacer educación dentro de las cuatro paredes que conforman el salón de clase

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

**TABLA N° 22** Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

N°	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	9,20	92%	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	8,80	84%	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	5,60	6,00	56%	60%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,20	7,40	72%	74%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,20	8,40	82%	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9,20	96%	92%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8,60	90%	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	9,20	96%	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	9,70	96%	97%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	9,40	92%	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,20	90%	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	9,30	92%	93%

4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,90	96%	99%
	TOTAL	113,40	114,30		
	PROMEDIO	8,72	8,79	87.2%	87.9%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

Elaborado por: Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos presentan una frecuencia de 9,60, le corresponde el criterio de excelente y porcentaje igual al 96% los aspectos desde el enfoque docente: propicia en el aula la amistad, promueve el cumplimiento de las actividades, trabaja el orden y la organización en las actividades, promueve el ejercicio de los derechos humanos. Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales presenta una puntuación de 5,6 le corresponde el criterio de regular y un porcentaje equivalente al 56%. Desde el investigador acusan 9,20, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 92% el auspicio de la amistad, cumplimiento de actividades presenta la puntuación 9,20 le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 92%, Promueve los valores presenta una puntuación de 9,90, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 99%. Incorpora a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en los procesos presenta una puntuación de 6 le corresponde el criterio de regular y un porcentaje igual a 60% Acusan un promedio de 8,79. Desde el enfoque docente, le corresponde el criterio de muy bueno, desde el investigados acusa el promedio de 8,79, le corresponde el criterio de muy bueno.

De la información obtenida entre el docente y el investigador se puede decir que en el proceso educativo juega un papel decidor, el liderazgo y la comunicación, el docente debe ejercer influencia y motivación positiva en sus discípulos, con su vida ejemplar, y su eficiencia profesional, su incidencia en la formación de la personalidad del estudiante, es un factor que debe estar bien manejado, desde el punto de vista pedagógico, didáctico y psicológico, en la relación alumno maestro debe haber el respeto por la identidad y por las características particulares que cada persona trae consigo. He ahí el rol de la comunicación, pues esta debe fluir y ser de altura, a través de esta facultad humana trasmitimos emociones, de amor, tristeza, alegría, etc. y conocimientos de todo naturaleza, en tal virtud los canales de comunicación deben ser los correctos para que el mensaje no sufra alteraciones y se entienda a cabalidad lo que se quiere dar a conocer. Los resultados reflejan que el criterio predominante des de excelente.

En el caso de la incorporación a los procesos de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales el criterio es regular, esto significa que no se está tomando en cuenta en este ámbito a este tipo de organismos, vale decir que existen organizaciones especializadas que se encargan de la provisión de insumos culturales sobre esta temática es conveniente que se integre a estas instituciones a los procesos educativos.

**TABLA N° 23** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

<b>N°</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,20	62%
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	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
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>	118,00	
	<b>PROMEDIO</b>	9,08	90.8%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 22** Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### Análisis y discusión.

Propicia en el aula la amistad presenta la frecuencia de 9,8, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual al 98%. Trabaja el orden y la organización en las actividades presenta la frecuencia de 9,8, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 98%. Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos, presenta la frecuencia de 9,8, le corresponde el criterio de excelente y el porcentaje igual a 98%. Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales presenta la frecuencia de 6,2, le corresponde el criterio de regular y el porcentaje igual a 62%. Acusa un promedio de 9,08, le corresponde el criterio de excelente.

De los resultados anteriores se puede concluir que un líder educativo, es decir un docente y más aún el ignaciano, tiene una forma particular de ser, conoce a sus ovejas, y le da lo que cada una necesita, le prodiga amor, confianza, establece lazos de amistad entre los miembros de la comunidad educativa, fomenta el respeto entre todas las personas y hacia la naturaleza, como líder promueve la vivencia de los derechos humanos, la solución pacífica de conflictos o problemas dentro de la institución. Hay que decir que un docente es cada instante,

cada minuto, cada día, no se puede disociar la vida particular y la vida laboral, en tal virtud el docente es uno indivisible e irrepetible.

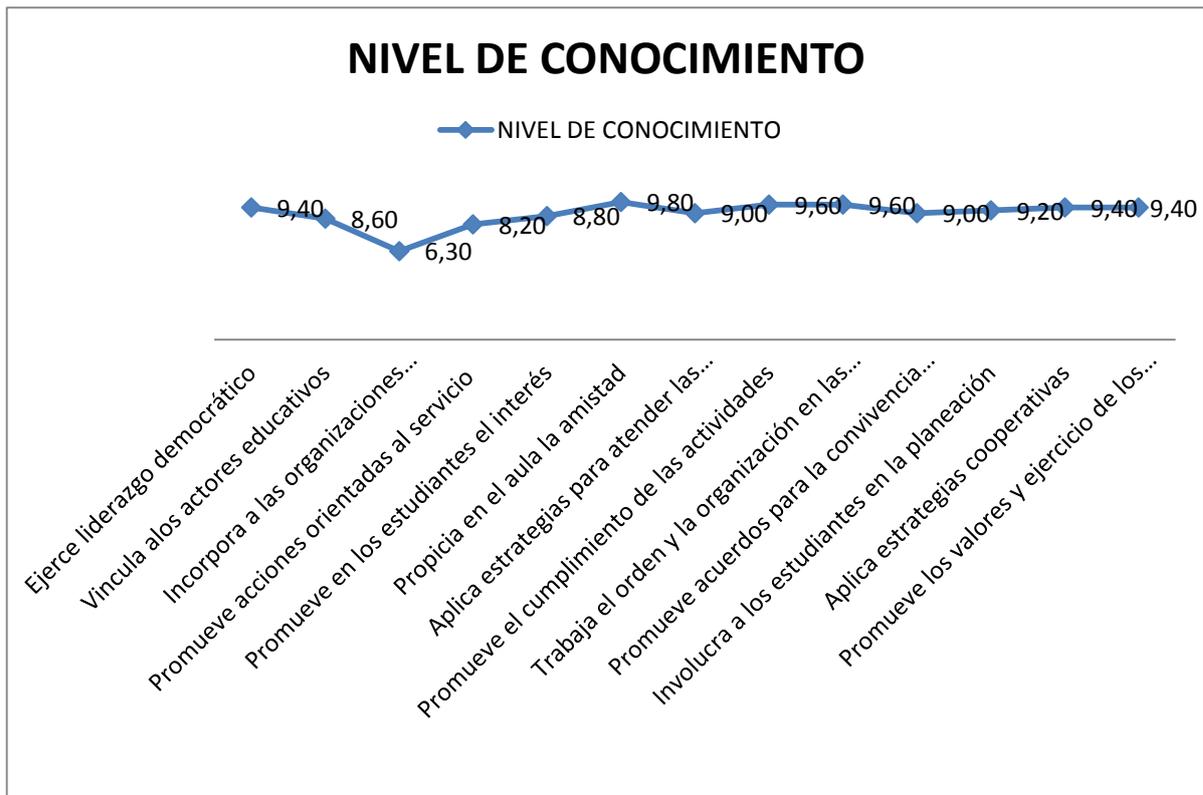
Por otro lado el grado de Importancia del liderazgo y comunicación que otorga el docente a este ámbito dentro de las actividades educativas, presenta el criterio de muy bueno y excelente, no así en el caso particular de la incorporación de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales presenta el criterio de regular. Frente a esta información vale decir que el liderazgo y la comunicación forman una dupla trascendental dentro de las relaciones humanas que se dan en las organizaciones de todo tipo.

**TABLA N° 24** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,30	63%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	116,30	
	<b>PROMEDIO</b>	8,95	89.5%

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 23** Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

Siguiendo con el análisis de datos en cuanto al nivel de conocimiento del docente en el ámbito de liderazgo y comunicación tenemos que: Propicia en el aula la amistad, presenta la frecuencia de 9,80, le corresponde el criterio de excelente y un porcentaje igual a 98%. Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales presenta la frecuencia de 6,30, le corresponde el criterio de regular y un porcentaje igual a 63%. Acusa un promedio 8,95, le corresponde el criterio de muy bueno.

Vale decir que el conocimiento es primordial para que cualquier actividad se pueda realizar, pues si se desconoce es obvio que carezca de importancia y más aún, se pague por omisión.

No obstante el docente está llamado a considerar todos estos aspectos, debido a que su profesión así lo amerita, como ya se lo expresó el desconocimiento no exime de culpa. Cada vez que el docente realiza una actividad sabe que está sujeto a análisis por parte de sus estudiantes, padres de familia y autoridades, los actos de la vida diaria dentro y fuera de la

institución califican su actuar e influyen de cierta manera en las actitudes de los estudiantes, parecería que todo está interconectado entre sí.

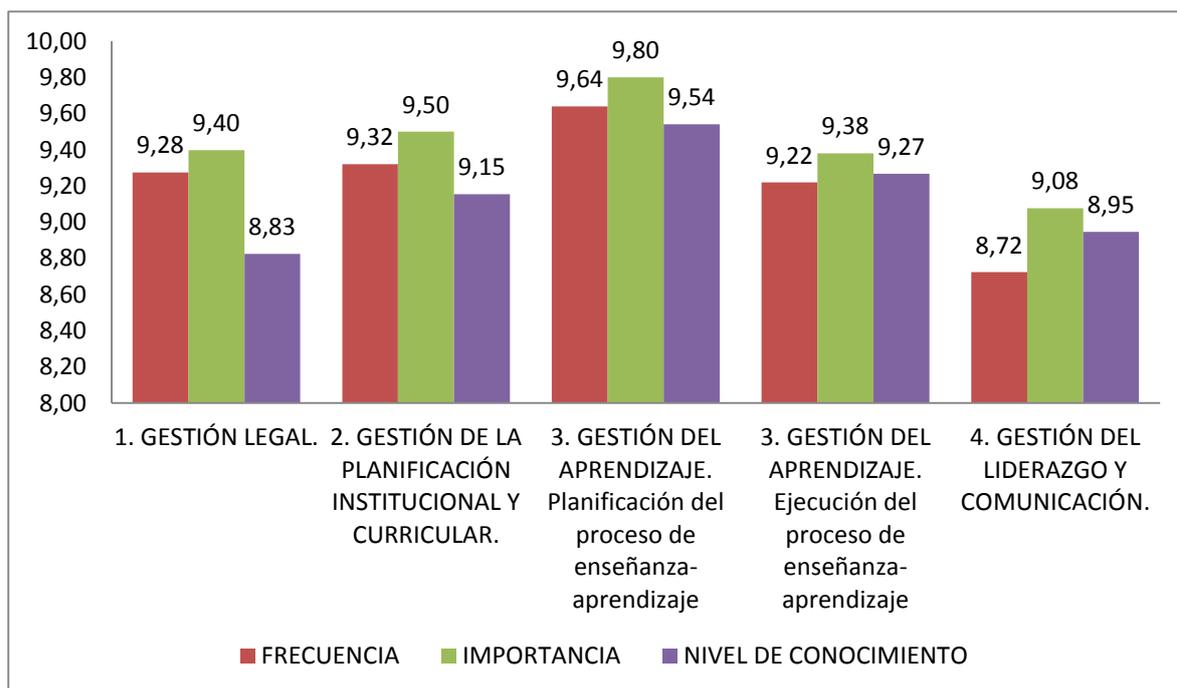
En el nivel de conocimiento liderazgo y comunicación. Los resultados presentan un criterio de excelente, y muy bueno, no así el aspecto de la incorporación de las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, que acusa el criterio de regular. A este respecto es necesario integrar a estas instituciones especialmente en cuanto a la elaboración de proyectos vinculantes, alianzas estratégicas o planificaciones conjuntas que cobrarían sentido en la medida que permita trabajar de manera corporativa en búsqueda de la consecución de metas comunes.

**TABLA N° 24** Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. gestión legal.	9,28	9,40	8,83
2. gestión de la planificación institucional y curricular.	9,32	9,50	9,15
3. gestión del aprendizaje. planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,64	9,80	9,54
3. gestión del aprendizaje. ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,22	9,38	9,27
4. gestión del liderazgo y comunicación.	8,72	9,08	8,95

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 24** Desempeño profesional del docente (análisis global)

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### Análisis y discusión.

El ámbito de la gestión legal acusa en el nivel de importancia la puntuación de 9,4 le corresponde el criterio de excelente y en el nivel de conocimiento 8,83, le corresponde el

criterio de muy bueno. En el ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular acusa en el nivel de importancia una puntuación de 9,5 le corresponde el criterio de excelente y en el nivel de conocimiento 9,15. Le corresponde el criterio de excelente. En el ámbito de la gestión del aprendizaje (planificación del proceso de enseñanza aprendizaje) acusa en el nivel de importancia una puntuación de 9,8 le corresponde el criterio de excelente y en el nivel de conocimiento 9,54. Le corresponde el criterio de excelente. En el ámbito de la gestión del aprendizaje (ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje), acusa en el nivel de importancia la puntuación de 9,38 le corresponde el criterio de excelente y en el de frecuencia 9,22. Le corresponde el criterio de excelente. En el ámbito de gestión de liderazgo y comunicación acusa en el nivel de importancia una puntuación de 9,08 le corresponde el criterio de excelente y en el nivel de frecuencia 8,72, le corresponde el criterio de muy bueno.

Los ámbitos de gestión: la gestión legal, de planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje fase de planeación y fase de ejecución, y la de liderazgo y comunicación. Son los elementos que integran un acto educativo, no se los puede considerar por separado, ni ver de manera aislada, deben ser estudiados de manera global, como componentes de experiencias de aprendizaje.

El ejecutar una clase, implica una acción legal, una acción de planificación micro curricular enmarcada y contextualizada dentro del plan educativo institucional, en planificaciones de anuales didácticas y evidentemente dentro de la gestión de liderazgo y comunicación, puesto que educar es una acción eminentemente comunicativa.

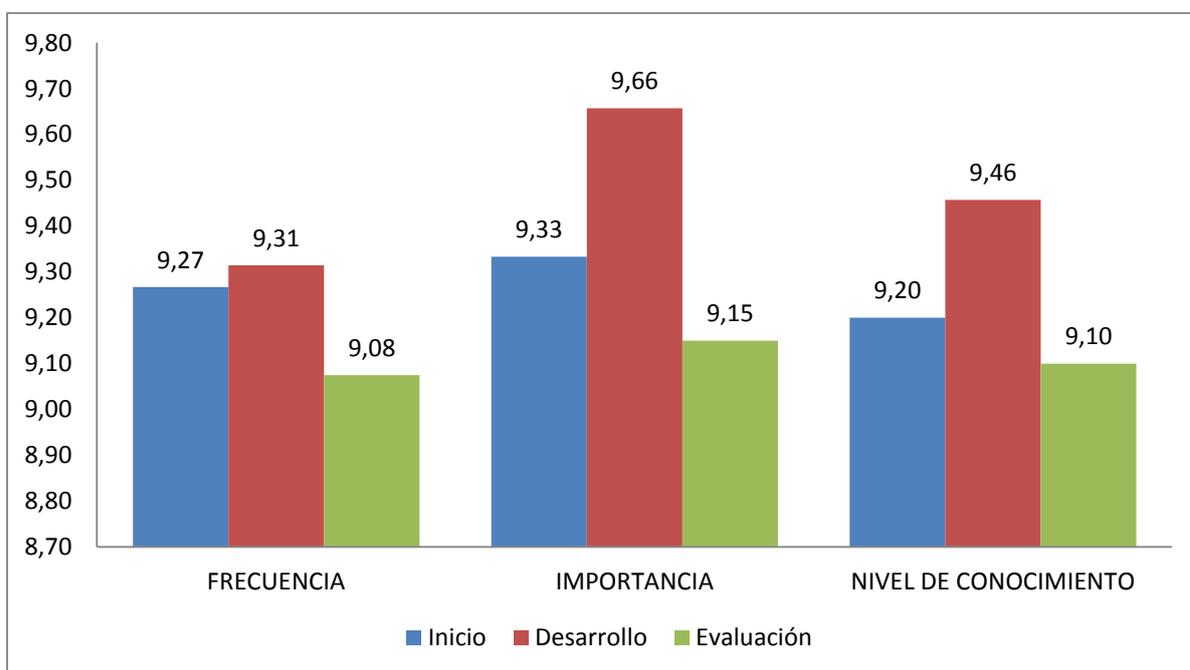
El desempeño profesional docente presenta resultados que acusan criterios de muy bueno y excelente. Los ámbitos de gestión están muy bien llevados, cabe decir que la frecuencia, la importancia y el conocimiento se encuentran correlacionados, es decir guardan relación recíproca, puesto que, el conocimiento determina la acción – frecuencia, y el grado de importancia que las personas docentes dan al objeto de análisis. Los cinco niveles de gestión constituyen en sí los componentes del perfil del profesional que se dedica a la docencia, en esta visión global se puede observar que el perfil de los docentes se ajusta a los requerimientos legales, pedagógicos, didácticos y psicológicos. La unidad educativa San Felipe Neri integra de manera eficiente todos estos componentes, hay que precisar el hecho de la vinculación de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en la elaboración de proyectos institucionales deben ser fortalecidos a través de asociaciones estratégicas que permitan contar con procesos más eficientes con criterio técnico de entes especializados.

**TABLA N° 25** 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	9,27	9,33	9,20
Desarrollo	9,31	9,66	9,46
Evaluación	9,08	9,15	9,10

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 25** Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

Al realizar el análisis del cuadro de Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje tenemos que: Inicio, nivel de importancia presenta una puntuación de 9,33 le corresponde el criterio de excelente y en el nivel de conocimiento 9,20. Le corresponde el criterio de excelente. Desarrollo nivel de importancia presenta una puntuación de 9,66 le corresponde el criterio de excelente y en el nivel de frecuencia 9,31. Le corresponde el criterio de excelente. Evaluación nivel de importancia presenta una puntuación de 9,15 le corresponde el criterio de excelente y en el nivel de frecuencia 9,08 le corresponde el criterio de excelente.

Gestión de aprendizaje – ejecución del proceso. Los resultados acusan el criterio de excelente a este respecto, inicio, desarrollo, y evaluación frente a frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, se conjugan de tal suerte que forman un todo, denominada quehacer educativo o ejercicio docente, , los tres primeros tienen que ver con la acción educativa dentro de las instituciones y de manera particular dentro del aula, los otros determinan el nivel de eficacia y efectividad con la que cada profesional pone en práctica sus competencias, para lo cual hay que conocer el desempeño correcto en el aula de clase.

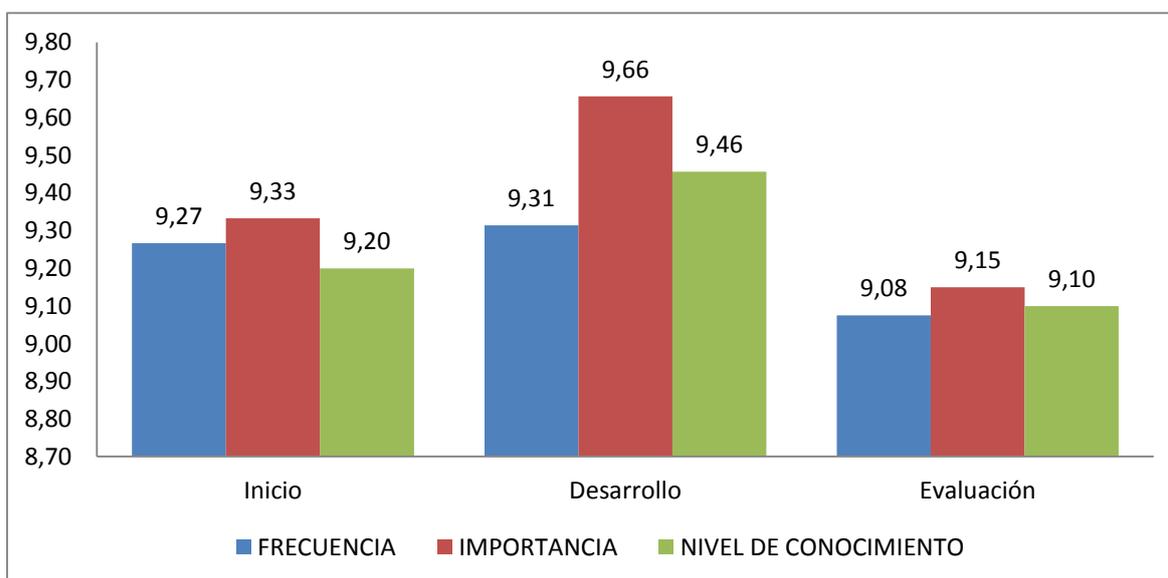
El cruce de información entre estos seis elementos relacionados y que tienen que ver con el proceso didáctico de aula, determinan la calidad del proceso en sí, puesto que revelan el grado de eficiencia y eficacia con los cuales se los lleva a cabo, eso es, inicio, desarrollo y evaluación versus la frecuencia, nivel de importancia y conocimiento, vienen a ser los pilares fundamentales donde se sientan los procesos.

**TABLA N° 26** Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b> <b>Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Evaluación</b>
Frecuencia	9,27	9,31	9,08
Importancia	9,33	9,66	9,15
Nivel de conocimiento	9,20	9,46	9,10

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 26** Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

### **Análisis y discusión.**

Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, los resultados presentan el criterio de excelente, los procesos de aula están bien ejecutados, debido a los niveles de conocimiento, la importancia que da el docente y el hábito creado a través del ejercicio profesional. Vale decir que, el trabajo en el aula implica otras variables que tienen que ver con los estudiantes, son importantes y deben ser consideradas en otros estudios. Por lo dicho la acción educativa no es responsabilidad únicamente del docente de turno. Es necesario destacar la importancia que tiene el ambiente familiar, la satisfacción de las necesidades básicas, la relación de padres a hijos, la influencia de los medios de

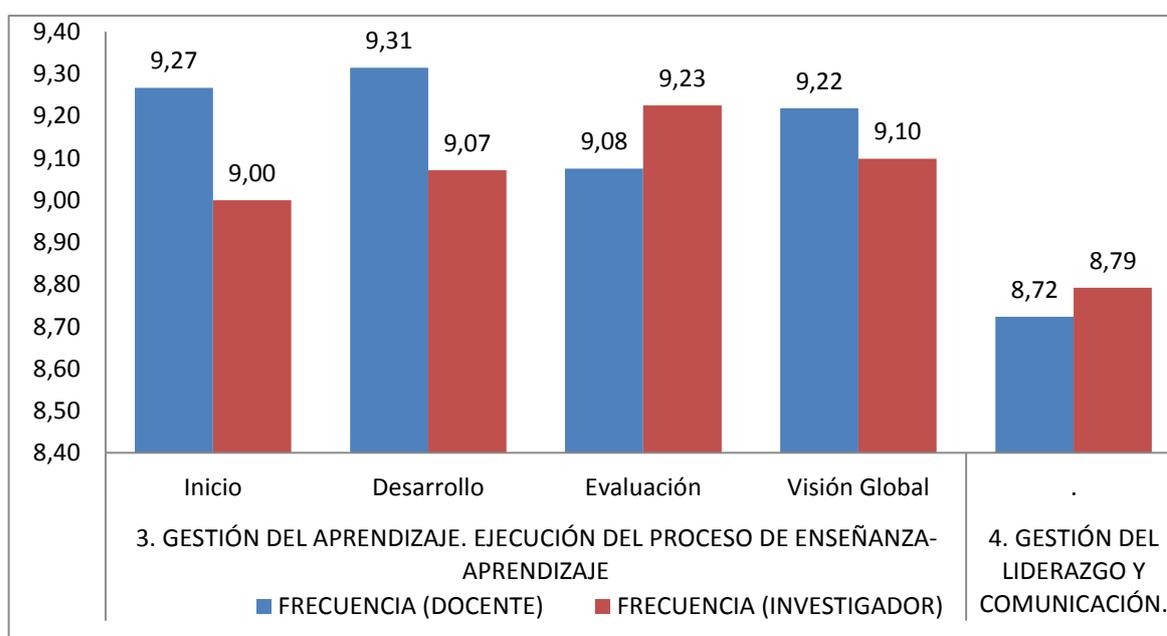
comunicación, de los amigos físicos y virtuales, los problemas propios de los niños y adolescentes, es decir, todos los entornos que de una u otra manera inciden en la educación de las personas, inclusive sus características personales, sus estilos de aprendizaje su inclinación por las ciencias, su coeficiente intelectual, su inteligencia emocional, etc. Por lo dicho un análisis integral amerita considerar otras variables socioeducativas.

**TABLA N° 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	9,27	9,00
	Desarrollo	9,31	9,07
	Evaluación	9,08	9,23
	Visión Global	9,22	9,10
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,72	8,79

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)



**GRÁFICO N° 27** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente UESFN

**Elaborado por:** Chávez, X (2014)

La Gestión del aprendizaje (ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje) el Docente: Inicio 9,27. Le corresponde el criterio de excelente Investigador 9. Le corresponde el criterio de excelente. Docente Desarrollo: 9,31. Le corresponde el criterio de excelente, Investigador 9,07. Le corresponde el criterio de excelente, Docente Evaluación: 9,08. Le corresponde el criterio de excelente, Investigador 9,23. Le corresponde el criterio de excelente Visión global Docente 9,22. Le corresponde el criterio de excelente. Investigador 9,10. Le corresponde el criterio de excelente.

Gestión de liderazgo y comunicación Docente. 8,73. Le corresponde el criterio de muy bueno Investigador 8,79 le corresponde el criterio de muy bueno.

La información recabada a través de los actores en este proceso investigativos, esto es, docente e investigador y la comparación con la visión global, permite confirmar la calidad del trabajo de los docentes de la unidad educativa San Felipe Neri.

Autoevaluación y observación de las actividades docentes. La visión global y los otros elementos de aprendizaje: inicio, desarrollo, evaluación, presentan el criterio de excelente, es decir existe una relación significativa entre la información recabada a través de cuestionarios de autoevaluación y las observaciones efectuadas por el estudiante investigador, esto significa que los datos obtenidos son reales y reflejan la condición en que se encuentran los procesos de enseñanza aprendizaje dentro de la institución educativa.

Por otro lado el liderazgo y la comunicación acusan un criterio de muy bueno, situación es posible mejorar incorporando otros recursos o alternativas dentro de los procesos educativos de enseñanza aprendizaje.

Reiterando los análisis anteriores la educación es de calidad puesto que se aplican los conceptos fundamentales de la ciencia pedagógica y didáctica y si a ello se suma el carisma institucional se obtiene como resultado una educación al estilo de los jesuitas, es decir, humana, cristiana y de calidad, puesto que en la ejecución del acto educativo se integran los principios fundamentales de este paradigma, que se caracteriza por la formación de hombres y mujeres para y con los demás. Esto implica construirse en el encuentro con los otros, con la intención de poner a su servicio todas las cualidades, conocimientos y potencialidades. Así mismo esta institución cuenta con el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 – 2000 desde enero del 2005; y con la Recertificación ISO 9001 – 2008 desde Noviembre del 2010. Hasta la presente.

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA**

#### 4.1 CONCLUSIONES:

- Se concluye gracias a los datos tabulados que los docentes cumplen eficientemente con las actividades pedagógicas, didácticas, y legales inherentes a su cargo, esto es, con respecto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, en el ámbito de la planificación, en el ámbito de la gestión del aprendizaje, y en el ámbito del liderazgo y comunicación. A esto se suman los procesos de auditoría interna que aplica la institución a través del sistema de gestión de calidad ISO 9001 – 2000. Hecho que le da solidez y confiabilidad a los procesos aplicados en los diferentes ámbitos.
- Dentro del campo de la gestión legal, se evidencia que el docente tiene muchos conocimientos al respecto y su quehacer se afina en las normas y disposiciones que el gobierno central manifiesta a través de la ley, en cuanto a la planificación se nota que se cumple con las disposiciones del Ministerio de Educación, esto implica que el currículo nacional se aplica a raja tabla, sin dar flexibilidad para que se realicen adaptaciones curriculares considerando el entorno y las particularidades que presenta cada grupo de estudiantes, vale decir que los jóvenes y niños tienen características que obedecen a los entornos donde se desarrollan.
- Los resultados obtenidos demuestran, que los docentes tienen una sólida formación profesional en cuanto a los ámbitos inherentes a la labor educativa, no obstante es necesario que se dé prioridad a la planificación curricular a través de equipos de trabajo, sin descuidar el hecho de que cada grupo es diferente, y que los materiales bibliográficos son referenciales, esto es, el libro de trabajo y el libro de texto, puesto que el docente tiene la obligación de enriquecer las actividades educativas a través de su experiencia profesional.
- En relación a las fases del aprendizaje, esto es el inicio, el desarrollo y la evaluación, responden a una planeación, con intencionalidades pedagógicas, no obstante, se evidencia en el estudio que la motivación tiene que ser permanente es decir durante todo el proceso didáctico. La fase de desarrollo está conducida de manera acertada, uso de técnicas, estrategias, sin embargo hay superar los procesos tradicionales de medición de resultados y pasar a procesos de evaluación integral en que se considera todas las manifestaciones de los estudiantes en los procesos de formación. En lo que respecta al punto de vista del docente en los resultados de autoevaluación, se nota una tendencia a presentar condiciones óptimas de trabajo, sin embargo la diferencia

con el punto de vista del estudiante investigador es mínima, es decir, existe una relación significativa entre el docente y el observador.

- En cuanto al liderazgo y comunicación, se determina que el docente establece una relación pedagógica con sus estudiantes, debido a que, en su quehacer es un profesional que motiva, estimula, promueve a que las demás personas emprendan, trabajen y lleguen a conseguir los objetivos educativos propuestos, a través de sistemas de esfuerzo cooperativo, que permiten crecer para sí y para los demás miembros de la comunidad.
- En lo relacionado al diseño y elaboración de proyectos se observa una situación negativa puesto que, no se está contando con el apoyo de instituciones especializadas en diversos eventos: desastres, desarrollo organizacional, salud, medio, ambiente, etc. lo cual es una desventaja o debilidad institucional, debido al aporte que estas unidades administrativas pueden dar a la institución educativa. En tal virtud se realiza la propuesta sobre la integración de la fundación internacional Fe y Alegría a los procesos de elaboración de proyectos en los diferentes ámbitos de gestión educativa.

## 4.2 RECOMENDACIONES:

- Es necesario que los docentes consideren cumplir con los procesos didácticos y curriculares para ser más eficientes además se debe considerar también otros aspectos relacionados con el éxito o fracaso de los estudiantes, esto es, las condiciones familiares, las necesidades educativas básicas del individuo y del grupo, el entorno de información y tecnología que afectan su desarrollo, para que a través de estas consideraciones se alcance una formación humana de calidad. Esto implica tener acceso a la información sobre cada uno de los estudiantes por medio de los departamentos especializados, Inspección General, Psicólogo, y Médico.
- El conocimiento, diseño, manejo y ejecución de instrumentos curriculares, se encuentran normados por las autoridades educativas nacionales, no obstante es necesario que los docentes sean más flexibles a través del trabajo cooperativo, es decir el currículo de aula, previo el análisis en áreas de trabajo interdisciplinarias, de tal suerte que se pueden estructurar programas en que se vinculen todas las áreas curriculares, direccionándolas hacia la consecución de los objetivos de aprendizaje. En tal virtud es necesario la utilización de los proyectos áulicos integrados, de tal suerte que los conocimientos no sean fragmentados sino interrelacionados.
- Incorporar en las actividades didácticas que se efectúan en el aula de clase, las tareas grupales e individuales dirigidas a complementar las propuestas en los libros de texto, especialmente mecanismos de evaluación integral, esto es, dirigido a todos los aspectos de la realidad personal, de tal suerte que, se dé un paso adelante hacia la evaluación integral de los estudiantes, y no quedarse con técnicas e instrumentos de medición de estándares de aprendizaje, únicamente, sin con evidencias de la formación holística a que tienen derecho todos los estudiantes.
- El rol docente, tiene que reforzar las diferentes fases de aprendizaje a través de estrategias alternativas que estimulen el interés por aprender, esto implica conocer mecanismos propios de la inteligencia emocional, y de la programación neurolingüística, de tal suerte que, la experiencia de aprendizaje impacte de sobremanera al estudiante, y evidentemente forme en valores partiendo de la gestión de las emociones en relación a la convivencia con sus compañeros y los otros entornos sociales. Para lo cual se necesita fortificar el liderazgo y educar con el testimonio y ejemplo de vida que cada docente debe demostrar en su labor de formador.

- La institución educativa debe estructurar mecanismos de formación y selección de líderes infantiles y juveniles, a través de programas o proyectos curriculares o extracurriculares, de tal suerte que fomente el nacimiento y desarrollo de nuevos potenciales, en cuanto a los docentes debe ampliarse la cobertura de capacitación sobre liderazgo, tomando en cuenta que cada año lectivo se incorporan a la institución nuevos docentes y es necesario que a través procesos de inducción se den a conocer las bondades de capacitarse en estos procesos.
- La institución educativa, debe emprender en el diseño de un sistema de alianzas estratégicas, con instituciones gubernamentales o no gubernamentales, para que pueda acceder a las bondades de especialistas y profesionales probos en los diversos campos del saber humano, así por ejemplo, con la fundación internacional Fe y Alegría adscrita a la Compañía de Jesús, con instituciones de educación superior estructurando convenios de asistencia técnica y científica en los procesos de vinculación con la comunidad que por ley están obligados a llevarlos a cabo, con el ministerio de relaciones laborales, ministerio de salud pública, policía y ejército nacional, bomberos, ministerio de medio ambiente, etc. La unidad Educativa San Felipe Neri, no puede ser una isla, debe abrirse a la comunidad por medio de lineamientos de cooperación recíproca.

### 4.3 PROPUESTA

<p>ÁMBITO:</p>	<p>LEGAL            PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y            CURRICULAR            APRENDIZAJE  <i>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</i></p>
<p>PROBLEMA IDENTIFICADO:</p>	
<p>El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, presenta: una frecuencia docente igual a 5,6 con un porcentaje del 56%, una frecuencia del investigador igual a 6.00 con un porcentaje igual al 60%. Esto significa que el ejercicio profesional del docente no incorpora de manera constante a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en los procesos inherentes al liderazgo y comunicación, se pueden citar como ejemplos, el caso del Sistema de Rentas Internas, para efectos la cultura tributaria, Consejo de la Niñez y Adolescencia para tratar asuntos sobre deberes y derechos, alianzas con instituciones de educación superior para implementar procesos de vinculación con la comunidad, o la Asociación Internacional Fe y Alegría para temas de asesoría pedagógica, organizacional, pastoral, etc.</p>	
<p>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</p>	
<p>Mejorar los procesos de comunicación con la utilización de medios audiovisuales y redes sociales.</p>	
<p>OBJETIVO:</p>	
<p>Mejorar en un 90% los procesos de comunicación y liderazgo, mediante la utilización de medios audiovisuales y redes sociales.</p>	

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
<p>1.Sensibilización: Formar equipos de trabajo docente, para motivar a los miembros de la comunidad educativa sobre la necesidad de establecer procesos de comunicación para mejorar el ámbito de la comunicación y liderazgo</p>	<p>El señor Rector formará equipos de trabajo interdisciplinarios, con los representantes de las áreas curriculares.</p> <p>Dar a conocer la intencionalidad de esta propuesta de mejora institucional, y la necesidad urgente de implementarla.</p>	<p>Autoridades: Rector Coordinadores de áreas</p> <p>Oficio circular</p>	<p>Participación del 100% del personal docente en los equipos de trabajo.</p> <p>Evidencia: Actas de reunión Control de asistencia.</p>
<p>2.Capacitación: Solicitar asesoría y capacitación en el manejo de redes sociales.</p>	<p>Realizar capacitaciones a los docentes en el manejo de procesos de comunicación</p> <p>Construir una agenda de trabajo sobre capacitación</p>	<p>Autoridades: Rector Agenda de trabajo</p>	<p>Participación del 100% en los procesos de capacitación sobre comunicación y liderazgo.</p> <p>Evidencia: Actas de reunión Control de asistencia.</p>
<p>3.Sistematización: Construir un banco de información y herramientas prácticas que permitan a los participantes realizar análisis e interpretaciones de la</p>	<p>Inventariar la información sobre procesos de capacitación.</p> <p>Elaborar la memoria digital de la información.</p>	<p>Autoridades: Vicerrector Coordinadores de Área Formatos Herramientas para generar información</p>	<p>Recabar el 100% de la información a través de archivos físicos y digitales sobre los procesos aplicados y la bibliografía estudiada</p>

<p>experiencia y los procesos desarrollados en la caracterización del contexto en que se va aplicar.</p>			
<p>4. Investigación: Desarrollar una actitud activa, permanente, de indagación, exploración reflexiva y valoración crítica, de los diferentes cambios que se van evidenciando en el centro educativo.</p>	<p>Mantener los equipos de trabajo, para realizar investigación continua y permanente sobre los cambios que se operan en la unidad educativa.</p>	<p>Autoridades: Vicerrector Coordinadores de Área</p>	<p>Mantener en un 100% los equipos de trabajo para procesos de investigación permanentes</p>
<p>5. Seguimiento y monitoreo: Formar un equipo que dé seguimiento y monitoreo a los procesos que se van implementando y desarrollando</p>	<p>Solicitar al consejo Ejecutivo que se encargue el seguimiento y monitoreo de los nuevos procesos implementados</p>	<p>Autoridades: Consejo Ejecutivo</p>	<p>Dar seguimiento y monitoreo al 100% de los procesos implementados, a través de matrices de cotejo</p>
<p>6. Criterios de evaluación: Formar un equipo responsable de aplicar una evaluación permanente, para contar con información útil para la toma de decisiones.</p>	<p>Solicitar al consejo Ejecutivo que se encargue de la evaluación permanente de los procesos.</p>	<p>Autoridades: Consejo Ejecutivo</p>	<p>Evaluar el 100% de los procesos implementados, a través de matrices de cotejo.</p>

## 5 BIBLIOGRAFÍA

- Ajovich, R. y. (2009). *Estrategias de enseñanza*. Buenos Aires - Argentina: Aique.
- Alles, M. (2011). <http://www.marthaalles.com/>. Recuperado el 2011
- Andrade, L. (2013). *Práctica Docente*. Loja.
- Anzola, C. (2001). *Administración de las pequeñas empresas*. México: Mc. Graw Hill.
- Berigüete, J. (2009). *Administración y gestión educativa: perspectivas conceptuales y analíticas*. San Juan de la Managua-República Dominicana: San Juan.
- Caballero, S. S. (2008). *La gestión del aprendizaje*. Chile.
- Chiavenato, I. (2007). *Las organizaciones*. México: UTHEA.
- Constitución de la República*. (2008). Quito-Ecuador.
- Cuenca, R. (2008). *La cuestión docente*. Buenos Aires: Fundación Laboratorio de Políticas Públicas.
- Cyramek, G. (2005). *Hacia la Sociedad el conocimiento*.
- Díaz Barriga, F. (2000). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Trillas.
- Domingo, F. J. (2011). *La sociedad del conocimiento, La tic y su influencia socioeducativa*.
- Domingo, L. J. (2009). *La importancia de los conocimientos previos en el aprendizaje de nuevos conocimientos*.
- Educación, M. d. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*.
- Educación, M. d. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*.
- Educación, M. d. (2012). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Farnos, J. (2011). *La Sociedad del conocimiento, la TIC y su influencia socio educativa*.
- Farnos, J. D. (s.f.). <http://juandomingofarnos.wordpress.com/2011/09/12/la-sociedad-del-conocimiento-las-tic-su-influencia-social-y-educativa/>.
- Flamenco, G. (2012). *Liderazgo Educativo*.
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Montevideo.
- Garden, D. (2009). *Relación Familia - escuela*.
- Gardner, H. (2000). *Teoría de las Inteligencias Múltiples*. México: Trillas.
- Gay, L. D. (1995). *Tecnología . Finalidad Educativa y Acercamiento didáctico*. Buenos Aires.
- Gil, P. (2013). *Que la Escuela vaya siempre bien*.
- Ginott, H. (1991). *Maestro-Alumno*. México: Pax.
- Graells, P. M. (2000). *Las Tic y sus aportaciones a la sociedad*.
- Gutierrez, M. G. (2005). *Cambios en los centros docentes*.
- Haim, G. G. (1981). *El buen trato a la infancia*. Barcelona.
- Idalberto, C. (1992). *Gestión del Talento Humano*. Mexico.
- Javier, V. L. (2010). *Pedagogía y algo más*. Madrid.

- Jouvert, J. (2009). *Enseñar e aprender dos veces*. Obtenido de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural*. (2011). Quito-Ecuador.
- Luis, A. (2013). *Practica Docente*. Loja.
- Luis, C. (2010). *Teoría de la comunicación humana*.
- Martha, A. (2011). *Terminos y Herramientas a tener en cuenta en desempeño*.
- Martha, A. (2011). *Términos y Herramientas a tener en cuenta en desempeño*.
- Martín, B. (1974). *Desarrollo de habilidades conversacionales*.
- Merani, L. (1999). *Diccionario de Psicología*. Madrid: Grijalvo.
- Moisés, R. (2008). *Para qué sirve un líder*. Buenos Aires.
- Moisés, R. (2008). *Para qué sirve un líder*. Buenos Aires.
- Naranjo Quezada, J. (s.f.). *Gestión del conocimiento*. Obtenido de <http://gestiondelconocimientokm.wordpress.com/2009/05/12/gestion-del-conocimiento-definicion/>
- Patrice, R. (2000). *La Motivación factor clave para continuar la labor docente*.
- Pedro, G. (2013). *Que la escuela vaya siempre bien*.
- Plan decenal de educación 2006 - 2015*. (2006). Quito Ecuador.
- Pont, B. y. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar: herramientas de trabajo*. México: OCDE.
- Real Academia de la Lengua. (2008). *Diccionario*.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. (2012). Quito-Ecuador.
- Roussel, P. (2000). *La Motivación factor clave para continuar la labor docente*.
- Rubén, M. (2012). *Organización Institucional Educativa*.
- Tomás, F. J. (2009). *Por el liderazgo comunicativo*. Murcia.

## 6 WEBGRAFIA

- <http://www.lapampa.edu.ar>
- <http://blocs.fub.edu>.
- <http://redi.um.es/campusdigital/a>
- Melchor Gómez, Angeles Gutiérrez,( 2005). <http://dadugarden.com>
- <http://dl.dropboxusercontent.com/u/20875810/personal/perfiles.htm>
- <http://www.slideshare.net> (normas apa)
- Políticas del Plan Decenal de Educación
- <http://definicion.de/estrategia/>
- <http://www.planamanecer.com>,
- <http://www.google.com.ec>.
- <http://www.banrepcultural.org>
- Santos Soubal Caballero <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf>
- Pedro María Gil (2013) [www.lasalle.org/wp-content/](http://www.lasalle.org/wp-content/)
- <http://www.peremarques.net/actodid.htm>
- [ww.tareasya.com.mx/.../](http://www.tareasya.com.mx/.../) ,
- <http://definicion.de/gestion/#ixzz2oJUXj6iZ>.
- <http://www.peremarques.net/perfiles.htm>).
- <http://entreeeducadores.com>
- Un buen maestro cambia tu vida.
- [http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe\\_tefw\\_2013\\_spa.pdf](http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf)
- <http://www.lapampa.edu.ar:4040/sitio/index.php/docentes/capacitacion-docente.pdf>
- [http://organizacioninstitucional12.blogspot.com/2012\\_06\\_01\\_archive.html](http://organizacioninstitucional12.blogspot.com/2012_06_01_archive.html)
- <http://blocs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>
- <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>
- [http://www.educiudadania.org/pde\\_intro.php](http://www.educiudadania.org/pde_intro.php)
- [http://www.chistes.com.mx/donde\\_quedo\\_el\\_corcho.htm](http://www.chistes.com.mx/donde_quedo_el_corcho.htm)
- [http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_16/JUAN%20JESUS\\_BAENA\\_1.pdf](http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_16/JUAN%20JESUS_BAENA_1.pdf)
- <http://juandomingofarnos.wordpress.com/2011/09/12/la-sociedad-del-conocimiento-las-tic-su-influencia-social-y-educativa/>
- <http://competenciasbasicascordoba.webnode.es/aprender-a-aprender/>
- [http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/docentes\\_funciones.pdf](http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/docentes_funciones.pdf)
- <http://es.wikipedia.org/wiki/Familia>

- <http://tiempodeevangelizar.org/?p=2795>
- <http://definicion.de/gestion/#ixzz2oJUXj6iZ>.
- <http://bibliaparalela.com> ,
- [http://www.webandmacros.com/Mision\\_Vision\\_Valores\\_CMI.htm](http://www.webandmacros.com/Mision_Vision_Valores_CMI.htm)
- <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>
- <https://garciaflamenco.wordpress.com/tag/liderazgo-educativo>
- <http://redi.um.es/campusdigital/cultural/medios-de-comunicacion/3491-por-el-liderazgo-comunicativo>

## 7 ANEXOS

### ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO



UNIDAD EDUCATIVA  
**SAN FELIPE NERI**  
COMPAÑÍA DE JESÚS

Oficio 099-14-S

Riobamba, 7 de enero del 2014

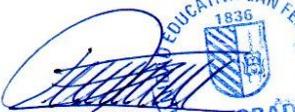
Doctora  
RUTH AGUILAR FEIJOO  
Directora del Departamento y Coordinadora  
General de Ciencias de la Educación UTPL  
Loja

De mi consideración:

En atención a su comunicación en la que solicita aplicar en nuestra Institución el proyecto de investigación con el tema: "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje" le manifiesto que tiene la autorización pertinente.

Particular que le comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

  
H. MAURICIO CADENA H. S.J.  
Rector

Documento elaborado por: Eulalia Zavala Flor

CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Loja,..... 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 a realizarse en los centros educativos del Ecuador.

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

## ANEXO 2: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

#### INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública  Municipal  Particular  Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana  Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller  Profesor  Tercer nivel  Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial  Básica  Bachillerato  Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial  Semipresencial  Distancia

8. Relación laboral:

Contrato  Nombramiento  Honorario

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

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

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

1

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

*¡Gracias por su colaboración!*

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

<b>DATOS INFORMATIVOS</b>
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NÚMERO DE NIÑOS:
PERÍODO/S 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.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
			1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
<b>2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

### ANEXO 3: FOTOGRAFÍAS





