



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL**

**El Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Nivel 1 y 2 del Colegio Particular “Francisca de las Llagas” en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

**AUTORA:** Quishpe Chicaiza, Sonia Alexandra

**DIRECTORA:** Eras Gallegos, Leslye Fátima, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

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

Magíster.

Leslye Fátima Eras Gallegos

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo, de titulación. “El Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Nivel 1 y 2 del Colegio Particular “Francisca de las Llagas” en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014. Realizado por Quishpe Chicaiza, Sonia Alexandra ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por tanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2015

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Quishpe Chicaiza, Sonia Alexandra declaro ser autora del presente trabajo de Titulación. “El desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje”, de la titulación de Ciencias de la Educación Mención Educación Infantil, siendo la Mgs. Eras Gallegos, Leslye Fátima, Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y 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 o trabajos de titulación que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la universidad”.

f).....

Autor: Quishpe Chicaiza, Sonia Alexandra

Cédula: 171548068-5

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se lo dedico de todo corazón a Dios, por ser en mi vida el tesoro máspreciado y el motor que me impulsa a seguir hacia delante.

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar este Programa de investigación quiero elevar mi gratitud al Padre Celestial que me ha iluminado y permitido llegar a feliz término.

Agradecer a mis padres, por el apoyo que siempre me han brindado durante el camino de mi existencia.

A las Hermanas de mi Comunidad, de una manera particular a la Provincia “La Inmaculada Concepción”, por la confianza depositada en mí, por el apoyo moral, espiritual y económico que me han brindado sin escatimar esfuerzo alguno.

A todas las personas que me ayudaron en el proceso investigativo: Rectora, Directora, Docentes, y todo el personal del Colegio Particular “Francisca de las Llagas” donde realicé el trabajo investigativo.

A las personas que de una u otra manera han estado conmigo, de una manera particular a la Universidad Técnica Particular de Loja en la persona de la Mgs, Leslye Fátima Eras Gallegos, por la paciencia entrega y sacrificio al haberme guiado y asesorado certeramente en el desarrollo de este Programa de investigación.

Para todos (as) un “Dios les pague” de corazón.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA</b> .....	<b>i</b>
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN</b> .....	<b>ii</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>1</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>7</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>7</b>
1.1. Desempeño docente .....	8
1.1.1. Definiciones de desempeño docente .....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	10
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación Profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente .....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente .....	19
1.1.1.4.1. Desarrollo Profesional.....	19
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	20

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	21
1.2. Gestión educativa .....	21
1.2.1. Definición de gestión educativa.....	222
1.2.2. Características de la gestión .....	24
1.2.3. Tipos de gestión .....	255
1.2.4. Ámbitos de gestión docente .....	27
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	27
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	29
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	30
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	31
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	32
1.3.1. Definiciones de estrategias .....	32
1.3.2. Tipos de estrategias .....	33
1.3.2.1. En la gestión legal.....	34
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	34
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	35
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	36
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>37</b>
<b>METODOLOGÍA.....</b>	<b>37</b>
2.1. Diseño de investigación.....	38
2.2. Contexto.....	40
2.3. Participantes .....	41
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	41
2.4.1 Métodos.....	41
2.4.2. Técnicas .....	43
2.4.3. Instrumentos.....	44
2.5. Recursos .....	46

2.5.1. Talento Humano, .....	46
2.5.2. Institucionales.....	46
2.5.3. Materiales .....	466
2.5.4. Económicos .....	47
2.6. Procedimiento .....	47
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>49</b>
<b>RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>49</b>
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	50
3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal .	50
3.1.2. Nivel de Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	52
3.1.3. Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente. ....	54
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	56
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	56
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente ...	58
3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. ....	60
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión .....	62
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	62
3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	62
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	66
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje .....	68
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: INICIO.....	68

3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: DESARROLLO.....	70
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: EVALUACIÓN.....	72
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: VISIÓN GLOBAL.....	74
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: INICIO.....	75
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: DESARROLLO.....	77
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: EVALUACIÓN.....	78
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: VISIÓN GLOBAL.....	80
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: INICIO.....	81
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: DESARROLLO.....	83

3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: EVALUACIÓN.....	84
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje: VISIÓN GLOBAL.....	86
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	87
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación .....	89
3.4.1 Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	899
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	911
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	933
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	955
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	966
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>999</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>100</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>1011</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>1022</b>
<b>PROPUESTA DE SOLUCIÓN .....</b>	<b>1077</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>11313</b>
<b>Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo .....</b>	<b>12121</b>
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	122
<b>Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....</b>	<b>1233</b>
<b>Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....</b>	<b>1267</b>



## RESUMEN

El desempeño docente está vinculado directamente con la calidad de la educación, por ello esta investigación, busca determinar el desempeño de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional curricular, de aprendizaje, liderazgo y comunicación.

Esta investigación se realizó en el Colegio Particular “Francisca de las Llagas” a cinco docentes que laboran en inicial 1 y 2 de Educación; la investigación es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, que permitió recoger información sobre la realidad del desempeño docente. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes.

Los resultados obtenidos demuestran que el desempeño de los docentes es muy bueno, aunque existe debilidad en el ámbito de la gestión legal. Ante ello se presenta una propuesta metodológica de solución, la cual posibilitará una actualización de los contenidos legales, contemplados en el marco educativo y la aplicación en su práctica profesional.

**PALABRAS CLAVES:** Calidad, desempeño docente, educación.

## **ABSTRAC**

Teacher performance is directly related to the quality of education, therefore this research aims to determine the performance of professionals in Sciences Education, considering the areas of management: legal, institutional curriculum planning, learning, leadership and communication.

This study was conducted in the Private School "Francisca de las Llagas" involving five teachers who are working in level one and level two of education; this investigation is quantitative, exploratory and descriptive, for this reason allowed collecting information about the reality of teaching performance. For data collection a self-assessment questionnaire about teacher performance and an observation register of teaching activities were applied.

The results show that the performance of teachers is very good, although there is weakness in the field of legal management. In order to reinforce this weakness a methodological solution is proposed. It has an update of lawful content which consider educational framework and application in the professional practice.

**KEYWORDS:** Quality, teacher performance, education.

## INTRODUCCIÓN

El desempeño docente es un aspecto fundamental en el desarrollo educativo y por ende en la consecución de la calidad educativa y se efectiviza en las prácticas educativas dentro de las aulas donde el proceso enseñanza-aprendizaje permite alcanzar la excelencia académica.

En plena globalización, a nivel mundial los países enfrentan un período de difíciles transformaciones en el sistema político, social, económico y fundamentalmente educativo, para lo cual es trascendental la colaboración decidida y dinámica de los docentes con cualidades y competencias de cada área del saber. En la actualidad, los cambios en las instituciones educativas son inminentes, a través de una descongestión educativa y la aplicación de normativas del Ministerio de Educación en el Ecuador requieren reformas estructurales que favorezcan la aplicación de estos cambios en las instituciones a las nuevas exigencias y contextos. Dentro de esta necesidad se crea el Plan Decenal de Educación con políticas educativas que buscan la calidad y calidez de la educación y entre estas políticas están el Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas. Y dentro de estos nuevos procesos se encuentra el cumplimiento de los estándares de calidad, el cual se puede comprobar a través del desempeño profesional.

El desempeño docente al ser un proceso de enseñanza-aprendizaje y considerado el punto de investigación en el presente trabajo, donde el objetivo principal es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación y enfocados en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación, para poder establecer sus características y análisis. El desempeño docente tiene relación con las labores diarias que tiene que efectuar el docente dentro del aula de clase, con sus estudiantes a lo largo del proceso de formación y el desarrollo integral. Dentro de las funciones docentes donde el maestro debe demostrar sus capacidades es en la planificación, donde se desarrolla un diagnóstico de la situación en la que se encuentran los estudiantes, la ambientación del aula como una necesidad para alfabetizar las aulas.

La Universidad Técnica Particular de Loja facilito para la presente investigación una guía de trabajo muy bien estructurado en el cual propone un modelo de investigación Puzzle, para realizar investigaciones de contextos que se relacionan directamente con el campo educativo a nivel de todo el Ecuador. Lo que ha posibilitado obtener resultados confiables; para la Universidad es esencial ser un aporte para el desarrollo educativo y para la

sociedad, ya que además de contar con el estudio y con datos reales del problema, se presenta una propuesta de solución al problema que permitirá solucionar las dificultades encontradas en la investigación en el Colegio Particular “Francisca de las Llagas, institución que se verá beneficiada en virtud de que contará un diagnóstico real de los problemas que tienen con relación al desempeño docentes.

Hay que tomar en cuenta que el desempeño docente está relacionado directamente con la calidad educativa, de ahí que los objetivos de la presente investigación buscan:

- ❖ Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- ❖ Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.
- ❖ Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.
- ❖ Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para el desempeño en los diferentes ámbitos en los que se realiza su actividad.
- ❖ Analiza el desempeño docente en el ámbito 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.
- ❖ Plantear una estrategia pedagógica como propuesta.

La investigación con relación a sus objetivos, se establece que fueron cumplidos de forma satisfactoria, donde ha cumplido los procesos de investigación tomando en cuenta a cinco profesionales que laboran en el Colegio Particular “Francisca de las Llagas” en inicial 1 y 2 en el año lectivo 2013-2014.

Para el estudio se presentó y aplicó los instrumentos de recolección de datos como fue el cuestionario de autoevaluación al desempeño docente, para luego proceder a tabular los resultados, determinado la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimientos del desempeño docente dentro de su trabajo en el aula; además los resultados que se obtuvieron en el registro de observación de las actividades que realiza el maestro dentro de su desempeño docente, de la misma manera se procede a tabular la información, para luego hacer una contrastación de los resultados obtenidos tanto en la autoevaluación de docente como en la observación mencionada. De los resultados se establece el problema que tienen los docentes en su desempeño docente que es fundamentalmente en la gestión legal y para ello se presenta una propuesta de solución al problema a través de un taller para los docentes de la institución sobre “Los deberes y derechos de los niños, niñas y adolescentes”

misma que debe ser tomada en cuenta como forma pedagógica de solución al problema y que se espera la institución la ponga en práctica para superar las dificultades encontradas en la gestión legal.

Todo el tiempo, es una necesidad identificar el desempeño docentes y una prioridad la formación del recurso humano implicado en el sistema educativo del Ecuador. Los últimos años en nuestro país las reformas educativas y una serie de bases legales se han modificado en ámbito estructural y organizativo del Ministerio de Educación, y son reformas y acuerdos que los maestros conocen pero no la aplican en el momento determinado, las nuevas normativas que se han ido implementando indican que estamos frente a cambios acelerados en el mundo en cuanto a las relaciones sociales y las nuevas condiciones científicas, tecnológicas, comunicacionales y cognoscitivas. De ahí la necesidad de estar preparados legal y académicamente para superar los problemas que se presentan dentro del campo educativa y más aún si se tratada de cómo el docentes realiza sus actividades dentro del aula.

Es importante fundamentar que el desempeño docente al ser considerado como un conjunto de operaciones sistemáticamente organizadas con relaciona las mediaciones e interacciones didácticas y pedagógicas entre el conocimiento científico y la aplicación de este en las aulas así como los espacios socioculturales y lingüísticos. El haber desarrollado la presente investigación permitió identificar lo que el docente hace o deja de hacer para lograr su adecuado desempeño de la labor docente; de ahí la necesidad de evaluar el desempeño docente y buscar las medidas necesarias para superar los problemas, tal como se ha realizado en esta investigación.

Se realizó la revisión de los datos del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, el desempeño profesional en el ámbito de aprendizaje y en el ámbito del liderazgo y comunicación. Los resultados alcanzados en la investigación que se realizó a una parte de los docentes que laboran en el Colegio “Francisca de las Llagas”, fueron aceptables en el ámbito de la gestión legal que tiene que ver con el conocimiento y aplicación de las bases y normativa legal, donde la importancia y el nivel de conocimientos son el problema. En el caso del ámbito de gestión de planificación institucional y curricular que tiene relación con el desarrollo institucional a través del PEI, y con las planificaciones del docente que deben ser parte del portafolio docente y es en este espacio donde la presente investigación arroja mayores puntajes; el ámbito de gestión del aprendizaje que también tiene excelente puntuación dentro del desempeño profesional del docente y este tiene que ver con la aplicación práctica de sus conocimientos en el aula basados en el desarrollo didáctico y

pedagógico; así mismo se encuentra el ámbito de gestión de liderazgo y comunicación donde los parámetros de frecuencia, importancia y nivel de conocimientos tienen una buena puntuación en este estudio y tiene que ver directamente con la forma de relación del docente entre sus pares, con los estudiantes, autoridades y padres de familia, donde busca superar y fomentar los valores y las relaciones interpersonales, que garanticen la confianza que debe existir entre maestro y estudiante.

La presente investigación es muy importante para el desarrollo y crecimiento institucional, fundamentalmente dentro de la calidad educativa, y para ello el docente es quien promueve actividades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país y por ende al Ministerio de Educación; por ello su formación debe estar dirigida al desarrollo de competencias en los diferentes ámbitos de la gestión de desempeño docente.

Al finalizar esta investigación se cumplieron todos los objetivos diseñados, logrando determinar el desempeño docente de los profesionales de Ciencias de la Educación, tomando en cuenta los cuatro ámbitos antes expuestos, se fundamentó teóricamente el desempeño docente en los cuatro ámbitos a través de la elaboración del marco teórico, establecer la frecuencia con la que las docentes ejecutan las actividades diarias en el proceso enseñanza aprendizaje, la importancia de cómo como la docente da prioridad a las actividades dentro de su gestión, el nivel de conocimiento que poseen las docentes en el momento de cumplir con su función como educadoras; finalmente se plantea una propuesta solución ante el problema encontrado durante esta investigación.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente**

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

El desempeño desde todo punto de vista profesional es toda acción que realiza una persona, de acuerdo a lo que tiene que cumplir como responsabilidad en su trabajo, por lo tanto, es considerando como “la capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (Ledo, 2007, pág. 39).

Para clarificar el desempeño dentro del campo docente es importante profundizar en este significado: “Docencia significa enseñar según su etimología latina (del latín “docere”). La docencia por lo tanto hace referencia a la actividad de enseñar, siendo actualmente docentes aquellos que se dedican profesionalmente a ello, recibiendo una remuneración por sus servicios” (DeConceptos.com, 2012).

Teniendo claro estos dos conceptos vamos a destacar a la persona responsable de la docencia; el (Ministerio de Educación., 2012, pág. 3) define al docente como: “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 rol del docente en el Ecuador se ha transformado en los últimos años y este tiene que ajustarse de acuerdo a las exigencias y a las demandas del perfil profesional que determina el Ministerio de Educación. Estas demandas se han contextualizado debido al contexto intercultural existente, al aumento de la heterogeneidad del alumnado, la necesidad de dominar un idioma, las dificultades de aprendizaje de las materias científicas y la poca aplicación nuevas tecnologías de la información, entre otros. Además:

Desempeño docente es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que se exige dentro del aula. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer. La capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión. (Ledo, 2007, pág. 41).

De acuerdo con el concepto anterior el desempeño profesional docente es el cumplimiento efectivo y de calidad de las acciones que se deben cumplir en el trabajo en el aula, donde su acción pedagógica y funciones básicas deben llegar a cumplir las expectativas formativas y educativas del Ministerio.

Ante esta realidad nos damos cuenta que a nivel latinoamericano las autoridades educativas se encuentran preocupadas por el desempeño docente, por lo que en casi todos los países se ha emprendido una serie de reformas educativas donde se busca el mejoramiento de la gestión educativa; generando cambios dentro del campo pedagógico-curricular, didáctico, infraestructura, planificación, desarrollo de destrezas y competencias.

Es importante determinar que en el desempeño docente se establecen tres elementos fundamentales que son: actuación, responsabilidad y resultados. (UNESCO, 2013, pág. 17), los mismos que sirven de base para que el docente realice una mejor tarea de enseñanza-aprendizaje que sea significativa para él y sus estudiantes.

Concluyendo con lo ya expuesto se puede afirmar que el desempeño docente es muy indispensable ya que es la base para toda profesión y requiere preparación, esfuerzo, dinamismo, empeño y entusiasmo, elementos básicos para toda tarea, mucho más para un profesional de la educación.

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

Una vez que se tiene claro el concepto de desempeño docente, se analizarán a continuación los factores que influyen en el mismo:

El análisis de los factores contextuales que influyen en el desempeño docente en la Educación Primaria y Secundaria habitualmente se estudian sobre sistemas educativos y se basan en informaciones que se recaban a partir de cuestionarios de contexto (sean dirigidos a alumnado, profesorado, familias o a directores escolares preferentemente). Los aspectos que incluyen pueden considerarse indicadores de entrada, de proceso y de contexto. (Jornet & Sánchez, 2014, pág. 186).

Para determinar los factores que influyen en el desempeño de los docentes se ha realizado una serie de evaluaciones no sólo a los maestros sino a todos los involucrados en el desarrollo educativo. Es así como:

Esta evaluación se la ha realizado desde hace varias décadas en varios países y por varios estudios comparativos internacionales (PISA, TIMSS, TALIS) ponen de manifiesto que la calidad del profesorado es un elemento clave de la calidad global de los sistemas educativos. Desde nuestro punto de vista, si hay un buen docente, motivado y con alto reconocimiento social, aunque disponga de infraestructuras y materiales deficientes. (Jornet & Sánchez, 2014, pág. 186).

De acuerdo a estas evaluaciones, los factores más destacados de referencia son: la capacitación, el desarrollo profesional, la motivación, la relación familia-escuela, las instituciones, las políticas educativas, entre otros; estos aspectos son decisivos al momento de buscar la calidad educativa y la satisfacción laboral del docente.

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

El mejoramiento de los conocimientos pedagógicos se logra capacitando al personal que está al frente de la educación de los niños/as, entregando herramientas de desarrollo personal y espiritual para mejorar profesionalmente e innovarse en la metodología de trabajo con los estudiantes.

El Marco Legal del Ministerio de Educación determina el replanteamiento de la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación. Esta base legal establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, para lo cual el maestro debe estar completamente capacitado y se determina la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y en ese sentido el artículo 349 de la Constitución dispone que, “el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente” (Ministerio de Educación, Marco Legal, 2012)

El estado garantizara al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y meritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (Asamblea Constituyente, 2008)

Dentro de la formación del docente se encuentra el interés del Ministerio de Educación por la formación inicial de los docentes, capacitaciones realizadas a través de instituciones

altamente calificadas para el efecto; para el ello el Estado ha creado la UNAE (Universidad Nacional de Educación) institución dedicada a la formación de los maestros de todo el Ecuador, se encuentra ubicada en la ciudad de Cuenca y está preparada para ofrecer títulos de pregrado y postgrado en ramas educativas. Es importante tomar en cuenta que la docencia en la UNAE es entendida como el desarrollo de un proceso enfocado en el aprendizaje de los estudiantes que brinda una formación sistémica formulada en lo cultural, humanístico, científico y técnico de excelencia, partiendo de los conocimientos de los aspirantes que puedan favorecer la edificación crítica del conocimiento y a la atención de las necesidades sociales. Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10, literal “a”, señala que:

Los docentes del sector público tienen derecho a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. (Ministerio de Educación LOEI, 2011, pág. 5)

Por lo tanto la formación personal está asociada a la capacidad que pueda alcanzar el individuo para actuar en su mundo con autonomía, para crecer permanentemente a lo largo de la vida en el plano humano, intelectual y afectivo; para vivir con plena conciencia las diversas etapas de la evolución humana, pasando de la adolescencia a la adultez y a la madurez que culmina con la preparación para aproximarse al fin de la vida.

En conclusión con lo ya afirmado anteriormente se puede decir que el docente tiende a desarrollar capacidades necesarias para la integración activa del estudiante en la sociedad. Así mismo es necesario que el docente se auto-capacite para ofrecer una educación acorde con las necesidades del grupo (actitudes, costumbres, tradiciones); entendiendo que la educación no responde exclusivamente a la herencia biológica sino que se produce básicamente como resultado de una continua interacción con el medio.

#### **1.1.2.2. Motivación**

La motivación es uno de los factores fundamentales que rige la vida del ser humano; es el impulsor para buscar el mejoramiento personal y profesional. De ahí que la motivación permite que el docente tenga iniciativa y creatividad para desarrollar su trabajo y fuerza para enfrentar los problemas que puede existir en las aulas con los estudiantes. Todo ser humano espera que su trabajo además de satisfacer las necesidades básicas también busque su desarrollo personal y social, la posibilidad de ejercer su iniciativa, la necesidad de relacionarse con otras personas y el sentirse un ente positivo en su lugar de trabajo.

También es necesario y de suma importancia que el docente tenga un ambiente cálido de trabajo, un edificio escolar adecuado el mobiliario y material didáctico necesario y la participación activa y educativa de la familia, que impactan en el desempeño docente y por ende mejoran la calidad educativa.

Se observa a continuación dos tipos de motivaciones las cuales son fundamentales al momento de desarrollar el aprendizaje en los y las estudiantes, podemos determinar que la motivación extrínseca se vale de la motivación intrínseca para interesarse en el aprendizaje. Estas dos formas de motivación ayudan al momento de experimentar el aprendizaje en varios campos.

La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de auto-reforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una motivación intrínseca positiva. Es más, aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de las tareas también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca, como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción (Ródenas Gimenez, 2010, pág. 16).

La motivación extrínseca es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los resultados. Se consideran emociones prospectivas positivas aquellas que están ligadas de forma directa con los resultados que se esperan alcanzar en las tareas (notas, alabanzas, etc.) como son la esperanza, las expectativas de disfrute, etc. (Ródenas Gimenez, 2010).

Se puede concluir que la motivación convierte al docente en un líder y comunicador por excelencia, que contrasta los resultados de su desempeño mediante la autoevaluación y el desarrollo de la clase.

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

A continuación se destaca la importancia que tiene la relación entre el profesor y el alumno:

En este contexto, una de las interacciones más importantes y significativas que se da al interior de la escuela es la relación profesor-alumno, básicamente

porque en ella se centra el proceso de enseñanza-aprendizaje y, aunque todos estemos de acuerdo que dicho proceso está influenciado por una multiplicidad de otros factores, la relación profesor-alumno juega un rol preponderante en el logro de los objetivos educacionales (Bertoglia, 2005, pág. 58).

Acotando el concepto anterior se afirma que las relaciones humanas tienen características específicas principalmente como consecuencia de la estructura organizativa. En este caso la escuela al ser una organización social la interrelación profesor-alumno, es jerárquicamente la más importante dentro del aspecto formal de las relaciones, ya que está regulada por esquemas normativos que explicitan sus límites.

Lo importante de esta adecuada interacción entre profesor-alumno son los efectos positivos que genera en el proceso educativo y dentro del desempeño docente; en este sentido el desempeño del docente aporta altamente en esta interacción, es decir que mucho depende de la forma en la que el maestro trate al estudiante para que este conjugue en una forma de confianza, amistad, familiaridad y honestidad.

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

Para un adecuado desempeño docente también se necesita que los estudiantes se encuentren en buenas condiciones emocionales, para ello la relación familia–estudiantes es fundamental puesto que la familia es el núcleo social más importante donde se desarrolla el niño, donde aprende sus primeras palabras y sus primeras conductas. Históricamente antes que se dé Revolución Industrial, los padres como responsables de la familia y de sus hijos eran quienes velaban por el desarrollo mental y físico de los niños y niñas. Hoy esas responsabilidades han pasado a las escuelas y fundamentalmente a los docentes; por ende la educación ha pasado a ser la responsable de la formación de los niños, aspecto que la familia ya no lo hace, la diferencia es que la escuela forma de manera colectiva y la familia intenta hacerlo de forma individual.

Muchos de los problemas que los niños tienen en la actualidad y que afecta al adecuado trabajo del docente en el aula es la falta de apoyo de la familia hacia las necesidades educativas de los hijos, la necesidad de vincular a la familia en el proceso educativo, el conocimiento sobre los beneficios que trae un ambiente familiar positivo en el desarrollo físico, cognitivo y social del niño y al identificar el rendimiento académico deficiente intervenir de manera adecuada para evitar que el estudiante mantenga esta situación y desarrolle otras en el futuro (Yu Cheung A., 2015, pág. 3).

Por lo tanto la educación de los hijos es uno de los parámetros para medir el nivel de relación existente es familia-estudiante, puesto que si la familia se preocupa por el niño, su rendimiento escolar se eleva y si la despreocupación es evidente, el rendimiento decrece de forma automática; por ello es fundamental que el docente se encuentre pendiente de sus estudiantes, llame a sus padres constantemente para hacerles ver la necesidad de su presencia y ayuda en la formación de sus hijos.

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

Otro factor indispensable para que el docente se desempeñe con calidad y calidez es la organización dentro de la institución educativa. La organización es:

Un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas... una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos (Diccionario Virtual Definiciones, 2015).

Para que una institución sea realmente operativa y cumpla exitosamente las funciones que le corresponden es necesario que su organización interna se encuentre bien estructurada, entendiéndose que de su constitución depende su operatividad y funcionalidad; para ello las instituciones educativas en el Ecuador y en todo el mundo cuentan con una forma organizativa de carácter jerárquico definida por el Estado, donde se visualiza el rol que cada una de las personas cumplen en esta organización. Además es necesario tomar en cuenta que dentro de la organización no sólo es la estructura organizativa, sino además su relación con el entorno, su funcionalidad, personal, planificación, filosofía educativa.

Otro concepto interesante a destacar es que: “La Organización Escolar se refiere al estudio de la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vistas a conseguir la mejor realización de un proyecto educativo” (Navarro, Quiñiñir, Patiño, & Pedronni, 2006, pág. 31). En esta conceptualización se determinan aspectos básicos institucionales que depende de una adecuada organización, a esto se suma el aprendizaje sistemático, así como espacio abierto y a la que se suma los elementos contextuales.

Dentro de una perspectiva moderna y de innovación la organización escolar se entiende como:

El conjunto de características psicosociales de una escuela, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados, confieren un estilo propio a dicha escuela, condicionante a la vez de los distintos procesos educativos. Esta organización o calidad de vida escolar estaría asociada a la sensación de bienestar general, la sensación de confianza en las propias habilidades para realizar el trabajo escolar, la creencia en el valor de lo que aprende en la escuela, la identificación con la escuela, las relaciones con los compañeros y las relaciones que se establecen con los docentes (Castro Santander, 2010).

Como se puede notar actualmente la organización institucional en el campo educativo tiene estrecha relación con el clima escolar que se ha llegado a convertir en un indicador para llegar a la calidad educativa y dentro de esto se encuentra también las relaciones personales entre padres-alumnos, alumnos-alumnos y maestros, alumnos-familia, definiendo elementos importantes de la organización y de cómo el trabajo se desarrolla en función de los roles que cada uno cumple.

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

Es importante además hacer referencia a las políticas educativas que son los lineamientos generales que un estado propone y define para su cumplimiento en bien del mejoramiento de la calidad educativa. Estas políticas educativas, permiten una continuidad de acciones estratégicas, buscando mejorar la calidad y la eficiencia de los sistemas educativos por medio de la realización de reformas necesarias con la finalidad de erradicar el analfabetismo en la sociedad, buscando la igualdad y el respeto para todas las personas. Considerando además que las políticas dentro de un país tienen que estar definidas desde una realidad que atraviesa en los actuales momentos el sistema educativo, de las perspectivas que como estado se tenga a futuro, de sus proyecciones, objetivos y metas que se desea conseguir corto, mediano o largo plazo.

En Ecuador en la última década las políticas educativa han cambiado con la finalidad de buscar la calidad educativa y mejorar el sistema educativo; dentro de estos importantes en orden a financiar las políticas sociales y, desde la aprobación del Plan Decenal de Educación en 2006, se han implementado reformas que están

transformando la situación en el interior de los establecimientos educativos en el Ecuador (Fiallos, 2011).

Con el Plan Decenal se busca llegar a acuerdos nacionales por medio de instrumentos estratégicos de gestión y guías para mantener una excelencia en la educación para que, sin importar las autoridades gubernamentales o ministeriales las políticas sean profundizadas. Entre las políticas educativas que se encuentran establecidas en el plan decenal del Ecuador se enuncia las siguientes:

La universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad y la universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año, el incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente, la erradicación del Analfabetismo y el Fortalecimiento de la Educación Alternativa, el mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas, el mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación, la revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional y las Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida, el aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%. (Ministerio de Educación, Plan Decenal de Educación, 2006, pág. 4).

Es por esto que las políticas educacionales están constituidas por principios que guían a la reforma del currículo actualmente en marcha para el mejoramiento de calidad y equidad educativa. Estas políticas están centradas en mejorar la educación a través de procesos y resultados de aprendizaje que permita una educación homogénea con equidad, una educación sensible a las diferencias y que está a favor de los grupos más vulnerables; para que instituciones educativas relativamente cerradas respecto a los requerimientos de la sociedad, a instituciones abiertas a las demandas de la sociedad, interconectadas entre ellas y con otros ámbitos educativos.

Por esta razón la constitución de la República del Ecuador en la sección primera referente a la educación habla en los artículos 343 hasta el 349 donde se define la importancia del sistema nacional de educación para que niños y niñas, adolescentes y jóvenes tengan una educación de calidad y calidez de primera:

La finalidad del sistema nacional de educación es desarrollar las potencialidades individuales y colectivas las mismas que posibiliten el aprendizaje, así mismo comprenderá las instituciones, programas, recursos, entre otros, tanto en los niveles

de educación inicial, básica y bachillerato, la educación como servicio público se presentara a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares sin costo alguno las mismas que se prestaran con carácter social; será responsabilidad del Estado Fortalecer la educación pública y la coeducación, mejorar de una manera permanente la calidad de las instituciones educativas, la educación pública será gratuita y el Estado garantizara al personal docente en todos los niveles y modalidades... (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 24).

Las bases legales anotadas como fundamento de las políticas educativas determinan los paradigmas educativos en función de las teorías pedagógicas donde buscan relación con el perfil de salida que exige el Ministerio de Educación.

En conclusión se afirma que el maestro debe conocer las políticas y normativas educativas, y se apegue a las disposiciones que el Estado determina, a más del Código de la Niñez y Adolescencia y acuerdos que dan funcionalidad al manejo de planificaciones curriculares y los procesos de aprendizaje entre otros.

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

Un adecuado desempeño docente necesita que el maestro sea capaz de desenvolverse en las diferentes dimensiones y áreas al cual sea designado, debe poseer ciertas características humanas y pedagógicas que le ayuden a tener un desempeño de calidad y calidez.

Una de las características del desempeño docente es la organización de la enseñanza, dirigiendo adecuadamente la enseñanza y que ésta constituye su actividad principal. Esto incluye la preparación y presentación del material, la puesta en marcha de actividades, la organización y coordinación del trabajo en clase y la ayuda a los alumnos para propiciar el aprendizaje. Debe ser capaz de crear distintas posibilidades para guiar, ayudar o conducir las tareas y la creación de situaciones que propicien distintos tipos de aprendizaje en sus alumnos. También debe ser capaz de gestionar la clase, generar situaciones de aprendizaje mediante estrategias, procedimientos y técnicas de enseñanza y prestar ayuda pedagógica. (Feldman & Laies, 2010, pág. 75)

Al tener la organización de la enseñanza a través del dominio de la planificación, preparación de las clases, material didáctico, creación de estrategias didácticas; donde se gestione las actividades del aula, procesos, procedimientos y técnicas de enseñanza, los

docentes que lideren su propio trabajo son capaces de transformar su espacio y entorno en función del desarrollo de su vocación.

Gestionar la interacción en el aula, un rasgo esencial de la vida escolar es que transcurre, básicamente, en grupos. Los enfoques didácticos actuales han desdibujado o dejado de lado esta característica. Sin embargo, buena parte de la actividad del docente requiere capacidad para coordinar y ayudar al mejor funcionamiento del grupo... como toda práctica institucionalizada con propósitos bien definidos, la vida escolar requiere un marco normativo, reglas de convivencia y un orden básico para el trabajo escolar y la vida en la escuela (Feldman & Laies, 2010, pág. 56).

Es fundamental que el maestro busque las alternativas necesarias para que existen dentro del aula una interacción entre las compañeras y compañeros, entre estudiantes y maestros; donde se pueda realizar trabajos en grupo, se respeten las normas y leyes de convivencia en el aula con relación a puntualidad, respeto, honestidad, orden, limpieza, entre otros. Es necesario además que el maestro mantenga los lineamientos de una vida en paz en el aula ya que mucho tiempo de las vidas de los estudiantes pasan en las aulas con sus compañeros:

Crear un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes, la escuela constituye un ambiente especialmente diseñado para aprender y para el desarrollo personal ya que abarca etapas fundamentales en el crecimiento de los niños, adolescentes y jóvenes. Ha constituido, además, un ámbito del que se espera estímulo y apoyo para desarrollar personalidades integradas y ciudadanos plenos. En buena medida estas funciones se cumplen a través de rasgos particulares del ambiente escolar que pueden caracterizarse como: seguridad, contención, respeto, confianza y altas expectativas (Feldman & Laies, 2010, pág. 60).

El mantener un clima escolar adecuado para la enseñanza aprendizaje, donde se estimule el desarrollo personal de los niños, la responsabilidad en sus tareas, la confianza para participar, mantener la integridad y seguridad de la propia persona y de los demás, esto dará a los estudiantes la seguridad de confiar en sus maestros. Además en el Acuerdo Ministerial 182, publicado el 22 de mayo del 2007, señala en su artículo numeral 1 y 2 la importancia del código de convivencia instrumento fundamental para una buena convivencia entre los miembros de la comunidad educativa, en donde encontraremos los lineamientos de comportamiento, para mejorar nuestras relaciones interpersonales, respetando los derechos

de las personas y saber dónde empiezan y terminan los derechos de los demás y que cada derecho tiene un deber y una responsabilidad de cumplir:

Trabajar institucionalmente y con la comunidad; el desempeño docente exige la participación en la gestión institucional... Se espera que la tarea sea más coordinada, se admite más flexibilidad curricular, se exige más responsabilidad por el éxito del aprendizaje. Esto exige capacidad para desempeñarse en grupos de trabajo, participar en el diseño y gestión de proyectos institucionales, utilizar información válida y confiable para intervenir en el planeamiento, formar parte de comités, consejos o comisiones para el asesoramiento o toma de decisiones en distintas cuestiones institucionales o distritales, etc. (Feldman & Laies, 2010, pág. 73).

En conclusión, parte del desempeño docente es también el trabajo con la comunidad y la relación que la institución mantenga con los eventos, programas y trabajo colectivo, de ahí la necesidad de ajustar el currículo a las necesidades del contexto, enfocándose en el desarrollo y ejecución de proyectos tendientes a mejorar la calidad educativa institucional. Dentro de estos espacios también está la organización de los gobiernos escolares, comités, y organismos que definen el trabajo democrático institucional a nivel estudiantil, docente y directivo.

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

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

El desarrollo profesional es: "un proceso de formación continua a lo largo de toda la vida profesional que produce un cambio y mejora de las conductas docentes, en la forma de pensar, valorar y actuar sobre la enseñanza" (Villa S., 1999).

Este proceso está enfocado a la forma en que el docente se mantiene actualizado a través de investigaciones, auto preparación, capacitación y profesionalización en el área del saber. En este nuevo aprendizaje del docente está la aplicación de las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) para su formación profesional, práctica docente e investigativa.

Dentro del desarrollo de la profesión que exige los estándares de la calidad educativa se encuentran de nuevas demandas de las destrezas y competencias docentes como es el conocimiento y dominio de las TICs, a más de la investigación constante en el área de especialización; es necesario tomar en cuenta que de la preparación que tiene el maestro depende la importancia de este en la sociedad y es por ello la necesidad de que los

maestros puedan tener acceso a la educación y profesionalización, solo este resultado permitirá llevar al Ecuador a un cambio y transformación educativa.

En los contextos educativos actuales, marcados por la implementación de reformas a gran escala, la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes en servicio es un imperativo... Los modelos de desarrollo profesional docente que promuevan una enseñanza que se traduzca en más y mejores aprendizajes en los estudiantes. Los aprendizajes que se proponen fomentar son aquellos que permiten a los profesores usar la información para resolver problemas, analizar, aplicar y producir conocimientos (Montecinos, 2003, pág. 38).

De acuerdo a estas necesidades el docente debe cambiar su forma de ser y estar a la vanguardia del conocimiento, por ello la actualización docente es indispensable, entonces el papel del estado para planificar e implementar actividades de actualización y profesionalización de los docentes debe ser constante, inclusivo e incluyente para todos en general y no solo favorecer a los docentes de las instituciones fiscales y municipales.

#### **1.1.4.2. La relación familia, escuela, comunidad**

A través de todos los tiempos la familia, escuela y comunidad ha sido una triada importante ya que son los tres pilares indispensables en la formación del ser humano. Se puede decir que una de las primeras escuelas que forma parte de la formación del ser humano y quizás la más importante es la familia, ya que es aquí donde se adquieren las primeras experiencias y valores de todo tipo.

Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. La experiencia social, cultural y productiva de la localidad, así como sus diversos tipos de saberes, se vuelven oportunidades de aprendizaje en el aula y la escuela, y los maestros comunitarios (sabios y sabias) participan de los procesos de aprendizaje. Las diversas familias conocen y comprenden los tipos de aprendizajes que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, y proponen otros que consideran necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos (UNESCO, 2013, pág. 9).

Con todo lo comentado anteriormente se constata que la familia, escuela y comunidad hoy en día es la responsable de la formación total de los estudiantes, inclusive se encuentra tipificado dentro de las bases legales del Ecuador, dentro de ellas está la LOEI; el Código de la niñez y adolescencia. Lo que hace falta es que se llegue a cumplir estos preceptos,

principalmente en los hogares ya que la mayoría son hogares disfuncionales, separados, divorciados, y es poco lo que se puede hacer, más bien estas relaciones causan daño a los niños con tantas discusiones y violencia familia. Por ello es importante que el docente se encuentre pendiente de los estudiantes con ese tipo de problemas para poder ayudarle a encentrar los problemas y superarlos para que no le afecten tanto su rendimiento escolar.

#### **1.1.4.3. Fundamentos teóricos de la práctica docente**

Cada docente es distinto tiene diversas formas de solucionar los conflictos escolares. Así como su metodología de trabajo es distinta, pese a que los métodos y las técnicas pueden ser las mismas, por procedimientos, estrategias, creatividad y actividades difieren unos de otros. Por ello la práctica docente enfatiza la importancia desde diversas dimensiones como social, institucional, didáctica, interpersonal y personal que afectan al maestro a la hora de la labor práctica en el aula.

Se aprende a través de la indagación. Los docentes propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación. Se aprende también de manera colaborativa: se propicia que los estudiantes trabajen en equipo, aprendiendo entre ellos, intercambiando saberes y cooperando cada uno desde sus capacidades. Se atiende con pertinencia la diversidad existente en el aula, se consideran las características individuales, socioculturales y lingüísticas de sus estudiantes, lo mismo que sus necesidades. Se desarrollan y evalúan competencias, capacidades creativas y resolutivas (UNESCO, 2013, pág. 7).

Es necesario que el maestro mantenga la capacidad de enfrentar los problemas con cordura, equilibrio y conocimiento y ponga a prueba todos los días su vocación y capacidades para que en el aula se viva un clima escolar adecuado para el aprendizaje.

#### **1.2. Gestión educativa**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (UNESCO, 2013, pág. 5).

### **1.2.1. Definición de gestión educativa**

A nivel general la palabra gestión se relaciona con el manejo de una institución, donde se aplican técnicas, estrategias y acciones para alcanzar con éxito sus objetivos. Por otro lado hay la gestión que tiene que ver con la dirección de la institución enfocada al cumplimiento de metas a partir de una planificación, para ello se requiere saberes, habilidades y experiencias sobre el contexto, sobre las competencias, prácticas cumplimiento de roles de las personas implicadas en las diferentes tareas. Con ello se establece que dentro de la gestión la planificación es de suma importancia al momento de desarrollar acciones de conducción y administración institucional.

Actualmente la gestión dentro del campo educativo figura la acción de gestionar o administrar las instituciones educativas tomando en cuenta varios aspectos importantes como es el talento humano, recursos, planificación, entre otras.

Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán. (Mayorga, 2007).

De acuerdo al concepto anterior la gestión educativa se orienta a fortalecer los establecimientos educativos como escuelas, colegios y universidades, así como los proyectos de desarrollo educativo, la adecuada gestión realza el aspecto pedagógico, directivo, administrativo y comunitario; con la finalidad de responder eficientemente a los requerimientos de la educación a nivel locales, regionales y del mundo.

La Gestión Educativa se compone de tres dimensiones: La pedagógica y didáctica, la administrativa, y la socio - humanística o comunitaria, cuyo principio base es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados (Carballo, 2005).

De acuerdo al concepto se determina que la Gestión Educativa es la acción que toma una autoridad para cumplir con los objetivos y fines educativos, atendiendo de esta manera a los requerimientos de la comunidad educativa como son los estudiantes, padres de familia, docentes y la sociedad, esto en busca de un país con calidad educativa. Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.

En el nuevo marco legal, se define que la autoridad educativa nacional está conformada por cuatro niveles de gestión: uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada, que corresponden a los niveles; zonal, distrital y circuital. (Art. 25 de la LOEI). Es fundamental reconocer que el modelo de Gestión Educativa aplicado por el Estado busca mejorar la calidad educativa a través del accionar estratégico del directivo; de ahí la necesidad de conocer los procesos el que los directivos deben aplicar para tener el éxito que requieren.

La gestión educativa y en cualquier otro ámbito necesita de un proceso y un procedimiento a seguir, y dentro de este proceso está la planeación, organización, dirección y control. "Proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural" (Manes, 2005, pág. 92).

La gestión está enmarcada en los diferentes tipos de instituciones sean estas públicas o privadas y donde se tiene que trabajar desde el punto de vista de formas administrativas en el talento humano, planificación, infraestructura y otros. De acuerdo a Chiavenato (2007) los procesos de la gestión, se involucran dentro del campo administrativo como son: Planificación, organización, dirección y control.

Por otra parte la planeación "es la determinación de escenarios futuros, del rumbo hacia donde se dirige la empresa o institución y de los resultados que se pretenden obtener para minimizar riesgos y definir las estrategias a fin de lograr el propósito de la organización con una mayor probabilidad de éxito" (Much, Galicia, Jiménez, Patiño, & Pedronni, 2011, pág. 13).

De acuerdo al párrafo anterior la planeación, tiene que ver con la planificación o planeamiento, que determina un proceso mediante el cual se analiza la situación actual, se traza objetivos a dónde se desea llegar, definiendo además estrategias y procesos. "Organizar es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados" (Reyes Ponce, (S/F)).

Entonces se define que la organización es el resultado de llegar a coordinar, disponer y ordenar las funciones a realizarse en cada nivel de trabajo y que tienen relación con los

recursos con que se dispone y para lo cual hay que establecer las actividades necesarias, de tal manera, que se logren los fines propuestos.

La dirección “es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores en todos los niveles de organización y sus respectivos subordinados” (Chiavenato, 2007, pág. 187).

La dirección entonces se encarga de orientar, comunicar, capacitar y motivar al personal de la institución con la finalidad de que desempeñen efectivamente su trabajo, lo hagan con verdadero gusto, entusiasmo y confianza; que se sientan a gusto para contribuir con los objetivos de la institución.

El control “es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos, con el objeto de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones” (Much, Galicia, Jiménez, Patiño, & Pedronni, 2011, pág. 13).

De acuerdo al concepto anterior el control es un elemento del proceso administrativo que se relaciona con actividades que verifican el cumplimiento de los objetivos planteados, el trabajo del personal y del funcionamiento institucional; con ello se garantizan que las operaciones reales que se hagan tengan relación con las operaciones planificadas.

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

Existe una serie de características de la gestión educativa que posibilita llegar al maestro a un buen desempeño y buscar la calidad educativa. Estas características definen una multidisciplinaridad porque están constituidas por varios aspectos importantes que parten desde los diferentes enfoques, paradigmas, aplicación de las metodologías cualitativa y cuantitativa, hasta llegar al liderazgo del aula y de la institución.

También podemos hablar que dentro de las características de la gestión educativa debe haber la filosofía, la misión y visión de la institución en donde se habla del compromiso de los estudiantes con la comunidad, además de contar con una planta docente de alto nivel académico con experiencia profesional, es decir que la gestión educativa debe ser sistemática, flexible y constante; la simplificación de los procedimientos, la flexibilidad que se caracteriza por su capacidad de adaptabilidad, las innovaciones para mejorar la calidad de la educación, la comunicación ya que es fundamental dentro y fuera de la institución, el liderazgo y el clima de trabajo.

### **1.2.3. Tipos de gestión**

Es fundamental clarificar que en la gestión educativa se tome en cuenta los modelos de gestión, entendidos como un prototipo o ejemplo de formas de gestionar las instituciones y dentro de las aulas. Se mencionan los siguientes:

#### **Modelo normativa**

“El modelo de gestión Normativa se centralizada en un paradigma de control, estructura rígida, comunicación vertical, planificación normativa Integral” (Yang, 2007).

La gestión normativa se centra en la administración, no da mucha importancia al aspecto pedagógico, determina un énfasis en la rutina que los empleados deben cumplir, los trabajos son fragmentados y aislados porque cada quien hace las cosas por sí sólo, las estructuras organizacionales no admiten innovaciones, las normas son las que se deben cumplir a cabalidad, la autoridad tienen una posición, impersonal y fiscalizadora.

#### **Modelo prospectivo**

“Es un proceso de planeación, donde se concentra la participación y ayuda integral, para buscar mejoras institucionales y reducir las condiciones de riesgo en las instituciones y los desastres por falta de previsión, lo que ayudará a un desarrollo sostenible de las instituciones” (Chuquisengo y Gamarra, 2005, pág. 14).

Esta concepción definida en el párrafo anterior determina que se privilegia la gestión prospectiva porque ataca las causas de los desastres o problemas que se pueden suscitar en el futuro, y es el modo más eficiente para reducir los daños que se podrían generar. A pesar de ello, hasta ahora la mayor parte de políticas estatales en todo el mundo han dado más énfasis a la respuesta ante emergencias. El inconveniente de persistir en una política sesgada a ésta fase de la gestión de riesgos es que favorece el asistencialismo más no el desarrollo y además sólo logra un alivio temporal.

#### **Modelo estratégico**

“Este modelo se define como el conjunto de representaciones valiosas que clarifican los factores y procesos de transformación de la gestión en sus distintos niveles de concreción” (Escalante Alvarez, y otros, 2009, pág. 34).

El modelo de plan estratégico es uno de los más utilizados actualmente porque maneja la funcionalidad de las estrategias mismas que deben obedecer a las necesidades claves de la organización estableciendo una serie de indicadores que deben ser monitoreados y darse

un seguimiento permanente hasta que sean cumplidos y con ello mejore el sistema educativo.

Dentro de la planeación estratégica es necesario establecer las metas de las institución, luego las estrategias y políticas para poder lograrlas y finalmente contar con planes y programas para el cumplimiento de las metas establecidas al inicio. Para su adecuado funcionamiento es importante que estos aspectos se encuentren sistemáticamente organizados y relacionados.

### **Modelo por reingeniería**

"La aplicación de los conocimientos científicos a la invención, perfeccionamiento y utilización de la técnica industrial. La función coherente que un grupo de expertos aporta al proceso creador de una realización técnica". (Torres Herrera, 2007, pág. 34)

Este viene a ser el rediseño total de los procesos, procedimientos y acciones institucionales, los mismos que se aplican en las organizaciones que se encuentran en crisis o con grandes dificultades; esta transformación completa de la institución debe hacerla un profesional, y se debe considerar que los costos de la reingeniería son altos pero los resultados son efectivos para elevar la calidad institucional.

La reingeniería de procesos puede dar resultados similares en ciertas instituciones con las mismas características, ya que se pueden seguir los mismos procedimientos en otras instituciones y repetir procesos para obtener los mismos resultados. Generalmente este proceso es más utilizado en el sector comercial, aunque en el sector educativo se lo utiliza principalmente dentro de las instituciones de carácter particular, ya que en el sector público los cambios son hechos a nivel ministerial.

### **Comunicacional**

Según Fernández ( 2002, pág. 71) define La comunicación organizacional o gestión comunicacional como: "Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos.

Las palabras de Fernández hacen pensar en que las teorías que sustentan la comunicación organizacional o gestión comunicacional son las mismas teorías organizacionales (clásica, humanística, sistémica, contingente neoclásica). Es importante resaltar que por medio de la comunicación en las instituciones educativas, éstas logran estructurarse formalmente para poder cumplir sus objetivos, logrando coordinar todas las actividades que se realizan.

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

La gestión docente se enmarca dentro de los procesos administrativos de gestión a través de la planificación, organización, dirección y control; o que posibilita definir la acción del maestro dentro de la institución, del aula y de su aspecto convivencial en el entorno socio-educativo a nivel de relación docente-directivos, docente-docente, docente-estudiantes, docente-padres de familia.

A nivel ministerial la Gestión Educativa, es llamada también Gestión de procesos, donde se llega a organizar los procedimientos o subprocesos de forma intencionada en función de las dimensiones y estándares de calidad que se deben cumplir, esto es imperativo aplicarlo con la finalidad de alcanzar resultados de calidad, dentro del aspecto curricular y pedagógica.

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

Dentro del ámbito de la gestión legal el docente tienen que conocer y manejar bases normativas esenciales enfocadas al desarrollo educativo como son: La constitución donde se establecen los derechos y deberes de los estudiantes, tener en cuenta los niveles educativos existentes, conocer acerca del código de convivencia, el plan decenal de educación, formas de resolver conflictos, organización de actividades docentes y cumplimiento del reglamento interno.

La Constitución del 2008 de la República del Ecuador es una constitución que garantiza, determina derechos, deberes del Estado y de los ecuatorianos, dentro de esos derechos esta la educación expresada en los artículos: 26 al 29, 44-45 y del 340 al 349. (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Determinando en una manera general, dentro de estos artículos se encuentran reflejados los deberes y derechos de los niños, niñas, adolescentes y docentes.

En relación al Art. 2 del Acuerdo N° 0332-13 del Ministerio de Educación se define la Institucionalización del código de convivencia como un documento de carácter público, elaborado de forma participativa y democrática por todos los actores de la

comunidad educativa de cada uno de los establecimientos educativos. El Código de Convivencia se concibe como el instrumento mediante el cual se garantiza ambientes propicios para el aprendizaje y se facilita la convivencia armónica entre todos los actores de la comunidad educativa (Ministerio de Educación, Acuerdo Ministerial N° 0332-13 Código de Convivencia, 2013, pág. 1).

Se puede decir que para el Ministerio de Educación es fundamental la convivencia escolar dada por el clima institucional y el punto clave para mantener la paz en la institución, para que se cumpla esta base convivencial es necesario que se encuentren normadas las formas de comportamiento, estableciendo medidas claras en las relaciones interpersonales, los comportamientos y actitudes de la comunidad educativa. Por ello es necesaria la elaboración de Código de convivencia como un instrumento regulador del comportamiento de autoridades, docentes, estudiantes y demás personal de la institución, lo que permitirá desarrollar actitudes de solidaridad, paz, justicia, y responsabilidad.

De acuerdo al Ministerio de Educación, Guía metodológica para la construcción del Código de Convivencia Institucional ( 2013, pág. 3) el Código de Convivencia institucional cuenta con los siguientes aspectos: Respeto y responsabilidad por el cuidado y promoción de la salud, respeto y cuidado del medio ambiente, respeto y cuidado responsable de los recursos materiales y bienes de la institución educativa, respeto entre todos los actores de la comunidad educativa, libertad con responsabilidad y participación democrática estudiantil, respeto a la diversidad.

Participan en la construcción de Código de Convivencia los siguientes miembros de la comunidad educativa: Rector, Director o líder del establecimiento, las demás autoridades de la institución educativa, si las hubiere; tres (3) docentes delegados por la Junta General de Directivos y Docentes, dos (2) delegados de los Padres y Madres de Familia; El Presidente del Consejo Estudiantil.

El plan decenal 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 la permanencia de los y las estudiantes en el sistema educativo. (Educiudadanía, 2006)

Se corrobora que el plan decenal es de suma importancia dentro de los establecimientos educativos, ya que es un refuerzo para mejorar la calidad educativa.

MINEDUC Reglamento General a la LOEI (La Junta distrital de resolución de conflictos), la educación es un derecho fundamental para todos. Es por eso que en cada uno de los distritos existe este un organismo encargado de solucionar los conflictos de las instituciones referentes a faltas, comportamientos, problemas de violencia y otras que se den a nivel de escuelas o colegios; para ello las autoridades cuando las faltas de los estudiantes sean graves deben preparar el informe correspondiente a la Junta distrital de resolución de conflictos con todos los argumentos e informes respectivos del caso. Para que este organismo resuelva el problema y aplique las sanciones respectivas de acuerdo a la ley.

El reglamento interno es un documento orientador que contiene las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores o estamentos que integran la institución; como tal es un documento extraído de diversas normas legales sobre la materia. En el caso de las entidades particulares este documento debe ser de conocimiento de la autoridad de trabajo de la jurisdicción, pues es de su competencia cautelar las relaciones de trabajo.

En las instituciones educativa el Consejo Ejecutivo es el responsable de elaborar el reglamento interno del establecimiento de acuerdo a las bases del Reglamento a la LOEI y a la Constitución de la República.

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

Esta gestión de aprendizaje en las aulas de las instituciones escolares se encuentran enfocadas en conseguir el aprendizaje de los estudiantes para lo cual, el docente trabaja en conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, lo que en la actualidad se le llama gestión del aprendizaje.

“El aprendizaje y la ponderación que merece el aprendizaje personalizado construido a partir de la red o puntos que hoy existen que posibilitan un entramado o madeja de alternativas que sabiéndolas utilizar posibilitan aprendizajes verdaderamente significativos” (Caballero, 2008, pág. 321).

En la actualidad existe insuficiente dominio de concepciones didácticas por parte de los docentes; además hace falta la preparación para la Educación Contemporánea; es necesario entonces que el maestro se encuentre adecuadamente preparado para lograr la estimulación y activación del pensamiento en los estudiantes a través de un trabajo pedagógico y didáctico ajustado a las necesidades de los estudiantes.

Se ha definido según Caballero (2008, pág. 323) la gestión de aprendizaje escolar como, el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente. Integrar sus aristas administrativas gerenciales, el quehacer educacional y los valores resulta ser significativo en la gestión y la razón de ser en las instituciones escolares a cualquier nivel.

Este modelo de trabajo educativo, permite desarrollar holísticamente estrategias metodológicas que posibiliten el aprendizaje de los estudiantes, propiciando además en ellos apertura mental, formas y hábitos de trabajo, la indagación, razonamiento, destrezas para trabajo en equipo, desarrollo de valores, y competencia para enfrentar los problemas y conflictos de forma lógica.

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

Planificar es sinónimo de prever las acciones desde cualquier campo del saber o accionar humano y dentro de la educación es la previsión de las actividades a realizarse en las instituciones educativas, con la finalidad de obtener los objetivos previstos y cumplir con las metas educacionales. Todas las actividades o acciones deben enfocarse dentro de los parámetros técnicos, administrativos o pedagógicos necesarios para cumplir con los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Según lo señala Bris (2007, pág. 174) “El carácter multidimensional y cambiante de las instituciones educativas, aumenta la complejidad en su estructura, funcionamiento y gestión, demandando más y mejor planificación de sus elementos y procesos, para responder a los retos de los sistemas educativos actualmente centrados en establecer procesos planificados de mejora en las instituciones educativas”

Dentro de la educación la Planificación es esencial para direccionar los lineamientos de desarrollo institucional, por lo que contamos con planificación institucional, donde se encuentra el PEI, Código de convivencia, Reglamento interno, Programas de áreas, Plan curricular. A nivel docente las planificaciones son fundamentales para direccionar el trabajo en el aula y lograr el aprendizaje de los estudiantes; dentro de las planificaciones que se requieren de acuerdo a la normativa de la Institución son: Plan curricular anual, Plan de bloque, Plan de destrezas con criterios de desempeño, Plan de refuerzo académico, Plan de tutoría, Informe parcial de asignatura, Acta de junta de docentes.

El modelo de planificación que sigue el Ecuador a partir de la reforma Curricular del 1996 y que continua el Nuevo Sistema Educativo es el modelo de planificación estratégico-situacional, que en estos momentos es originado desde diversos ámbitos tanto académicos y como también políticos. Es necesario recordar que para todo espacio de planeación educativa es fundamental contar con “el diagnóstico, considerado un sistema educativo en su conjunto (en el nivel nacional, provincial o municipal) permite obtener una especie de mapa de la oferta del sistema que facilita a la autoridad política tomar medidas que compensen situaciones de desigualdad educativa donde éstas fueran detectadas”. (Ruiz, 2013). Por ello es ya no se trata solo de dar solución a problemas globales buscando formas generalizadas de actuación sino más bien buscar estrategias específicas contextualizadas de aplicabilidad práctica que ayude a mejorar el conflicto o problema.

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

Dentro de este ámbito se puede decir que:

Un líder es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino por ejemplo, y creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso. Un líder no es el jefe del equipo sino la persona que está comprometida a llevar adelante la misión del Proyecto (Calderón, 2008).

Con relación al liderazgo Drucker (2000) expresa que el liderazgo tiene que surgir de la responsabilidad y estar sujeto a la rendición de cuentas. Un buen liderazgo no se lo demuestra con los logros de líder, sino lo que pasa después de que éste abandona el escenario.

El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido. En ese sentido sostenemos que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo con las dimensiones de la tarea directiva educacional (Drucker, S/F).

Los estándares de calidad dentro del desempeño docente determinan en sus dimensiones el liderazgo educativo dentro del aula, considerando el dominio disciplinar y curricular, gestión de aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Por ello es que el

proceso de transformación y mejoras en el campo educativo suceden a nivel de aula como a nivel institucional, dentro de esto se encuentra la adaptación del currículo al contexto institucional y a las necesidades del estudiante. Entonces es necesario aplicar todas las reformas y las políticas educativas porque de ello depende el éxito de su aplicación en el país.

Por otro lado el papel de la comunicación es la base del liderazgo efectivo que va a permitir motivar de manera eficaz a quienes conforman su equipo de trabajo, de ahí que la comunicación es indispensable dentro de la educación y es de vital importancia dentro de la gerencia educativa para poder tener una relación más eficaz entre la triada educativa (Directivos, docentes, representantes, estudiantes), para permitir que la gestión educativa se dé bajo un clima de confianza y cooperación.

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

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

En el campo educativo, las estrategias se consideran un conjunto de directrices a seguir en cada una de las fases del proceso de enseñanza-aprendizaje con la finalidad de efectuar el aprendizaje de los estudiantes, para ello es necesario el trabajo del docente.

Además las estrategias de aprendizaje son tomadas en cuenta como una forma de tomar decisiones dentro del aula, donde el estudiante es la fuente principal de la Operacionalización curricular, pedagógica y didáctica. Y que de su aplicación lógica, sistémica, dinámica y creativa depende el éxito que el desarrollo del aprendizaje en el estudiante surta el efecto positivo deseado.

El enfoque psico-pedagógico prevalente en la concepción curricular ha estado centrado desde el siglo XIX en criterios que enfatizaban la definición de los contenidos como el punto importante y la pedagogía basado en prácticas conductistas a partir de la pedagogía pragmática de William James, que denominamos, mecanicismo pedagógico. La reacción a este enfoque se desarrolló a principios del siglo XX por los aportes de tres personalidades – Jerome Bruner, Jean Piaget y Lev Vygotsky- que se han presentado como antagónicos, pero que la superación de esta diferencia en la naturaleza de la construcción del conocimiento, es necesaria para tener una visión más práctica de los criterios constructivistas. El constructivismo cognitivista de Jean Piaget, psicólogo suizo que comenzó a estudiar el desarrollo humano en los años veinte del siglo XX. Su propósito fue postular una teoría del desarrollo cognitivo que ha

sido muy discutida entre los psicólogos y los educadores, basado en un enfoque holístico, que postula que el niño construye el conocimiento a través de muchos canales: la lectura, la escucha, la exploración y experimentando en su medio ambiente (Ramirez Carrera, 2011).

Vigotsky menciona que las estrategias metodológicas activas son acciones sistemáticamente organizadas dentro del aula para alcanzar el aprendizaje de los estudiantes, estas deben ser dinámicas, activas y reflexivas para motivar y llamar la atención del estudiante. Cada estrategia busca controlar los procesos de aprendizaje, así como la retención y el pensamiento.

“La aplicación correcta de estrategias metodológicas posibilita el manejo de una serie de habilidades que permitan a la persona identificar una alternativa viable para superar una dificultad para la que no existan soluciones conocidas” (Terán Alvarez, 2012).

De acuerdo a los conceptos expuestos las estrategias son procesos que deben ser elegidos, coordinados y aplicados dentro de las aulas. Las estrategias están vinculadas con el aprendizaje significativo y con la forma efectivizada de aprender a aprender. Para ello se determina estilos de enseñanza que concuerdan con el estilo de aprendizaje y para lograr la practicidad de las estrategias, se necesita la elaboración y organización de planes y programas contextualizados.

La importancia de las estrategias innovadoras y metodológicas radica en privilegiar las formas de aprendizaje, por ello “las estrategias metodológicas que revisten las características de un plan, un plan que llevado al ámbito de los aprendizajes, se convierte en un conjunto de procedimientos y recursos cognitivos, afectivos y psicomotores y más aún cuando se refiere a la educación infantil” (Alvarado Figueroa, 2013, pág. 54).

Dentro del proceso de la aplicación de las estrategias esta la comprensión que tiene que ver con entender y comprender algo. La comprensión; también dentro de este proceso está la comprobación donde revisar o analizar la información con el fin de confirmar o corroborar la misma. Los logros definen los esfuerzos tanto psíquicos como físicos para llegar a conseguir una meta y es necesario para motivarse al aprendizaje los valore como esencialidad de la formación humana.

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

Existe una serie de estrategias dentro del campo educativo, fundamentalmente para el aprendizaje de los estudiantes se aplican estrategias cognitivo, psicomotor y socio-afectivo. Dentro del campo de la gestión docente encontramos estrategias en la gestión legal, en la

gestión planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje, y gestión de liderazgo educativo y comunicacional.

#### **1.3.2.1. En la gestión legal**

Las estrategias que se determinan como esenciales para mejorar los procesos de la gestión docente se enfocan al conocimiento e identificación de las bases legales, aplicabilidad y ejecución de las normativas. El maestro podrá direccionar su trabajo dentro de los parámetros legales con la finalidad de dar cumplimiento a la exigencia ministerial y asegurar la legalidad de su actuación.

Según Lozada (2012) “el maestro debe conocer la LOEI y reglamentos concernientes a la Educación para que su actuación se dirija bajo los lineamientos educativos”. Entre las estrategias dentro del ámbito legal que se necesita para mejorar los procesos de gestión están: Toma en cuenta el Plan Decenal para mejorar su trabajo, Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, determinados en la Constitución, LOEI y su reglamento y el Código de la niñez y adolescencia, Identifica el nuevo sistema educativo ecuatoriano, Desarrolla el plan de convivencia institucional a la par con el reglamento interno y en función de la Ley y reglamento de educación, Aplica el código de convivencia institucional en el desarrollo educativo dentro y fuera de las aulas y de la institución.

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

La planificación de la docencia está orientada al desarrollo de Proyectos formativos, a organizar nuestra actuación no como un conjunto de acciones imprevisibles y desconectadas entre sí, sino como la puesta en práctica de un plan bien pensado y articulado. Es, justamente, por eso que planificar es uno de los compromisos más importantes que se deben asumir el maestro en todos los niveles de educación la planificación se convierte así en una de las competencias básicas de nuestro ejercicio profesional. Con frecuencia, la planificación se ha reducido a un mero listado de los temas a tratar y/o de las prácticas a realizar con algunas anotaciones sobre la evaluación (Zabalza Beraza, 2004).

La gestión de planificación educativa se enfoca no solo en el aula sino en todo el centro educativo porque articulada con acciones de conducción de la institución y las que están relacionadas a lograr los objetivos propuestos en el proyecto estratégico institucional PEI. POA, PAA estas acciones deben estar planificadas y en ellas se debe prever e identificar las estrategias necesarias para convertir lo deseado valorado y pensado en realidades

educativas. Es decir acciones de planeamiento organización dirección de la ejecución control y evaluación necesarios para el eficiente necesario de la acción educativa. El maestro participa en el Plan Educativo Institucional, trabaja en los Planes Operativos Anuales institucional y de las áreas, elabora el plan de mejoras, desarrolla el Plan Anual de Asignatura, planifica los bloques curriculares, desarrolla planes microcurriculares, elabora planes de recuperación y desarrolla su plan de inclusión.

Todo el trabajo de planeación curricular docente le permite al docente prever su trabajo, desarrollar sus acciones sin improvisación, lo que le ayuda a tener éxito en las acciones y estrategias que realiza.

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

Para conseguir el éxito en la educación es necesario que su propósito responda a retos y objetivos de la institución, sin perder de vista que esto ocurre sobre la base de dinámicas de intercambio y colaboración que suponen por sí mismas importantes retos operativos y culturales.

Es por ello necesario, articular estrategias de gestión del aprendizaje en un contexto dinámico que permitan adaptarlas al propósito, enfoque, realidad y madurez de la institución y disponer de una serie de recursos como una buena administración dar una educación con calidad y sobretodo ser innovador.

Los estándares, en este ámbito, se relacionan directamente con la tarea más importante de la escuela: el logro de un aprendizaje significativo en los alumnos, la escuela es una institución que se orienta, en su totalidad, a que los alumnos participen activamente al lado de los profesores y de toda la comunidad escolar, para crear su propio aprendizaje con la escuela como soporte para lograrlo, “La gestión de aprendizaje forma parte del aprendizaje estratégico, porque se relaciona con toda la planificación institucional. Se consideran como una guía de las acciones que hay que seguir. Son procedimientos internos fundamentalmente de carácter cognitivo (EcuRed, 2014, pág. 26).

Dentro de las estrategias de la gestión de aprendizaje se pueden tomar en cuenta las siguientes: Orienta su aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña, emplea principios didácticos en el desarrollo de sus clases, desarrolla estrategias de aprendizaje apropiadas de acuerdo al tema, realiza planificación educativa para fortalecer su planificación docente, aplicar los ejes transversales en relación con su asignatura, relaciona su clase con la planificación desarrollada, aplica estrategias didácticas acordes al nivel de los estudiantes, evalúa el trabajo.

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

La comunicación es la base del liderazgo efectivo, destaca que sin una buena comunicación los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores, por el contrario si no saben comunicarse decaen como líderes, desde esta perspectiva, la comunicación se concibe como la herramienta básica que es necesario activar para garantizar un liderazgo transformacional efectivo. (Pestana, 2009, pág. 29).

La comunicación en los centros educativos constituye un aspecto fundamental y necesario para un buen funcionamiento de la misma, puesto que permite la coordinación de actividades entre distintos departamentos, unidades, servicios, difundir información, apoyo en la toma de decisiones y dar respuesta a problemas entre otros; es decir mantener una buena comunicación es hablar de una cooperación entre las estructuras directivas y que los profesionales trabajen mejor y rindan mucho más.

Dentro del aspecto de liderazgo y comunicación las estrategias docentes son: ejerce un liderazgo democrático, trabaja con relación al servicio social, aplica estrategias de necesidades individuales, involucra aplicaciones de planeación educativa de acuerdo a las necesidades de la comunidad, promueve valores y principios, desarrolla acciones comunitarias.

**CAPÍTULO II**  
**METODOLOGÍA**

## **2.1. Diseño de investigación**

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una institución” (Hernández. 2006). Un diseño debe responder a las preguntas de investigación, cuándo, dónde y bajo qué circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles (Andrade Lucy, 2013, pág. 16).

### **Exploratorio**

Nos sirve para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas de comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecen prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (Lozano, 2008).

Se lo aplicó durante la búsqueda de la institución y docentes que participaron en esta investigación.

### **Descriptivo**

Un estudio descriptivo es aquél en que la información es recolectada sin cambiar el entorno (es decir, no hay manipulación). Los estudios descriptivos pueden implicar una interacción en una sola ocasión con grupos de personas (estudio transversal) o puede seguir a algunos individuos a lo largo del tiempo (estudio longitudinal). Los estudios descriptivos en que el investigador interacciona con el participante puede involucrar encuestas o entrevistas para recolectar la información necesaria. Los estudios descriptivos en que el investigador no interacciona con el participante incluyen estudios de observación de personas en un ambiente o estudios que implican la recolección de información utilizando registros existentes (Diseño de la Investigación).

Fue utilizado en el momento en el que se observó las clases dictadas por parte de cada una de las docentes del Colegio Particular “Francisca de las Llagas” dentro de cada grupo de alumnos, de la misma manera se lo utilizó en el momento que se aplicó los cuestionarios para tener una perspectiva más contigua del desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje en los ámbitos de Gestión: Legal, de Planificación Institucional y Curricular, del Aprendizaje y de Liderazgo y Comunicación.

## Cuantitativo

La Investigación Cuantitativa se basa en un tipo de pensamiento deductivo, que va desde lo general a lo particular, utilizando la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. Además, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadísticas para establecer con exactitud, patrones de comportamiento en una población (Sonora).

Se lo aplicó en el momento en el que se obtuvo ya los datos de las encuestas y observaciones realizadas a las docentes seleccionadas y en el momento de introducir estos datos en la plantilla electrónica que facilitó la Universidad para la respectiva tabulación y sistematización de los datos obtenidos.

De esta manera se podría enumerar varios métodos dentro de una investigación, no obstante dentro de esta investigación realizada se utilizaron los métodos anteriormente nombrados, los mismos que facilitaron la explicación y caracterización de la realidad institucional en la que se encuentra el Colegio Particular “Francisca de las Llagas” en el campo del desempeño docente de cada uno de los educadores en el proceso enseñanza-aprendizaje, de esta manera se hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presentó en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: investigaciones que recopilan datos de un momento único, de esta manera en esta investigación realizada se utilizó este diseño para recopilar información en un momento único, al observar las clases dictadas, espacios de tiempo que son irrepetibles e irreversibles con los profesores seleccionados para la investigación. Exploratorio: se trata de una exploración inicial en un momento específico, se lo aplicó durante la búsqueda de la institución y docentes, las mismas que participaron de la investigación realizada, en la presente investigación se cuenta con una exploración inicial, donde se identifica primeramente la forma de trabajo del docente, considerándose como la primera aproximación científica al problema de estudio. Descriptivo: se podrá indagar los niveles de una o más variables en una población dada, se lo utilizó en el momento en el que se seleccionó la institución para conocerla más de cerca, en la misma que se desarrolló la investigación por medio de las encuestas realizadas a los docentes seleccionados; teniendo en cuenta que no se cambió, ni se manipuló el entorno. (Andrade Lucy, 2013, pág. 16)

## **2.2. Contexto**

Esta investigación fue realizada en el Colegio Particular "Francisca de las Llagas", su jornada es matutina actualmente el colegio actualmente es mixto y está ubicado al noroeste de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, en el Sector la Gasca entre las calles Domingo Espinar y Diego Zorrilla. Pertenece al distrito de Educación 17D05.

Esta institución fue creada en el año de 1968, cuando el Consejo de Gobierno del Instituto de Hnas. Franciscanas Misioneras de la Inmaculada resolvió fundar una nueva obra apostólica. Por ese tiempo, el nombre de María Francisca de las Llagas Cornejo Pazmiño, estaba cubierto por el velo del silencio, que es la vestimenta de los humildes, la fuerza de los mártires y la moneda para comprar la sabiduría y ciencia de Dios. Las autoridades eligieron este nombre para la nueva fundación con el fin de perennizar con amor y justicia, el nombre de la Fundadora del Instituto, esta nueva fundación se llevó a cabo a base de limosnas y sacrificios con gran visión futurista, adquiriendo así el predio en el que posteriormente se inició este centro educativo que lleva su nombre y que con el mensaje de Paz y Bien, esparce la semilla de la "Buena Nueva" del Evangelio en el corazón de los y las estudiantes y de cuantos Jesús pone en su camino.

El 14 de Octubre de 1968 se inicia esta labor educativa en el Colegio con el Jardín de Infantes y el Primer Año de la Sección Primaria, aplicando la pedagogía del amor que legó Sor Francisca de las Llagas". La primera Directora fue la Hna. Caridad Carrillo, que con responsabilidad y acierto cultivó el pequeño grano de mostaza para que hoy sea un árbol frondoso que acoge a las numerosas niñas, niños, jóvenes y señoritas.

Luego de 46 años de ardua y fructífera labor de cada una de las religiosas que han colaborado en este Plantel, siguen prestando su servicio con el mismo espíritu con el que se inició esta obra. En la actualidad se encuentran trabajando en todo el colegio cinco hermanas junto con 72 docentes seculares comprometidos con la educación católica, los mismos que imparten sus conocimientos a 2300 alumnos ya que la Institución oferta las siguientes secciones: Inicial 1 y 2, preparatoria, básica elemental, básica media, básica superior y bachillerato general unificado. El colegio "Francisca de las Llagas" está al servicio de la niñez y juventud ecuatoriana, brindándoles una educación en los ámbitos científicos, religiosos e intelectuales.

### **2.3. Participantes**

En esta investigación participaron cinco docentes del Colegio Particular “Francisca de las Llagas”, las docentes encuestadas son de sexo femenino entre los 24 a 41 años de edad el título que han obtenido cuatro de ellas es de tercer nivel y una de ellas la que tiene más experiencia en el ámbito educativo ha obtenido el título de cuarto nivel; la experiencia laboral de las docentes es de entre 1 a 18 años, actualmente trabajan en los paralelos de inicial 1 y 2. Las docentes encuestadas permanecen dentro de la institución a tiempo completo con jornada matutina y cuentan con contrato de trabajo anual.

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

#### **2.4.1 Métodos**

Los métodos utilizados en la presente investigación permitieron guiar el cumplimiento de los objetivos propuestos para: 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 comunicación para su caracterización y análisis.

#### **Método Descriptivo:**

El objeto de la investigación descriptiva consiste en evaluar ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. En esta investigación se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuales variables están relacionadas entre sí. La Investigación Descriptiva, describe una situación, fenómeno, proceso o hecho social para formular, en base a esto, hipótesis precisas. (Lizeth, 2012).

Este método permitió explicar y analizar el objeto de la investigación del desempeño docente de cada una de los profesionales en el proceso enseñanza-aprendizaje, dentro de los cuatro ámbitos: de la Gestión Legal, de la Planificación Institucional y Curricular, del Aprendizaje y del Liderazgo y Comunicación.

Para este trabajo de investigación primeramente se selecciono el centro educativo, luego se entro en dialogo con la Directora de la sección básica la misma que permitió el acceso a la institución, se solicito a las maestras seleccionadas para llenar el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el proceso desarrollo aprendizaje dentro de los cuatro ámbitos de la Gestión: en la parte legal concerniente a las leyes y normas establecidas por el sistema educativo; en la Planificación Institucional y Curricular en la ejecución de las actividades orientadas al plan de mejoras por medio del Plan Educativo

Institucional, el Plan Operativo Anual y el Plan Anual de Asignatura; Gestión del aprendizaje profundamente enlazada con el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área a la cual enseña cada docente y en la gestión de liderazgo y comunicación como un aspecto muy importante dentro del ámbito educativo ya que por medio de este se promueve el cumplimiento de las actividades propuestas. Luego de observar como es el desempeño docente en la hora clase que impartió cada maestra se fue completando el registro de observación de las actividades que realizaron cada una de ellas, tomando en cuenta los cuatro ámbitos antes mencionados, finalmente se procedió a introducir los datos en el sistema para que sean tabulados automáticamente, al obtener ya los resultados se procedió a analizar y explicar en qué ámbito se encontró la debilidad.

### **Método analítico-sintético**

Facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de la unidad, asociando juicio de valor, abstracciones, conceptos que ayudaran a la comprensión y conocimiento de la realidad. (Andrade Lucy, 2013, pág. 18)

Este método fue utilizado en el momento en el que se realizó la encuesta del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y en el registro de observación de las actividades docentes, tanto el cuestionario como la ficha de observación fueron orientados al tema general de esta investigación, por medio de este método también se identifico los aspectos particulares buscando siempre la relación entre elementos, de la misma manera ayudo a la construcción del marco teórico puesto que para armarlo se recolecto gran cantidad de información de todas las fuentes, las mismas que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad educativa actual.

### **Método inductivo y el deductivo**

“Permite configurar el conocimiento y a generalizar la forma lógica los datos empíricos, a alcanzarse en el proceso de investigación” (Andrade Lucy, 2013, pág. 18).

El método deductivo fue utilizado en el momento de la observación de las clases dictadas por parte de las maestras participantes en esta investigación, una vez obtenidos estos datos se pudo concluir, que era necesario proponer una mejora para el buen desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

El método inductivo se lo utilizó en el momento del registro y análisis de los datos de observación realizados por el investigador y los cuestionarios proporcionados por parte de las maestras, obteniendo así los resultados que fueron indispensables y necesarios dentro de esta investigación realizada.

### **Método estadístico**

“Se encarga de recopilar datos numéricos, y de interpretarlos y elaborar relaciones entre determinados grupos de elementos para determinar tendencias o generalidades” (Copyrigh, 2008-2015).

Este método hizo factible la organización de la información que se obtuvo con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados, consistió en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de esta investigación, este método se utilizó para tabular, organizar y analizar los datos obtenidos en la investigación, organizando de esta manera las tablas estadísticas y representaciones gráficas en función de la información obtenida en los instrumentos de la investigación como es la observación y la encuesta a través de un cuestionario facilitado por la UTP.

### **Método hermenéutico:**

“Permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico”. (Andrade Lucy, 2013, pág. 18)

Este método se lo utilizó en el momento de la recolección de datos de varias fuentes, interpretación de los mismos y la construcción del Marco Teórico, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitió con el análisis de la información, y para la metodología.

### **2.4.2. Técnicas**

Las técnicas que permitieron realizar esta investigación fueron:

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

##### **La lectura**

“Como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodologías sobre Gestión pedagógica y clima de aula” (Andrade Lucy, 2013)

Esta técnica se la utilizo durante todo el proceso de la investigación ya que al iniciar fue necesario empaparse de las indicaciones e instrucciones que vinieron ya expuestas en la guía didáctica que fue proporcionada por la Universidad, de la misma manera al leer varios aportes teóricos tanto de libros, revistas, consultas hechas por internet, entre otras, obteniendo así una gran cantidad de información.

### **El resumen o paráfrasis**

Fue también un instrumento indispensable y elemental dentro de esta investigación utilizado como medio para presentar un texto original de forma abreviada, permitió favorecer la comprensión de cada tema, ayudo a entender de una mejor manera el texto y a redactar y así se obtuvo la información necesaria para la elaboración del marco teórico.

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

#### **La observación**

“Es un procedimiento de recolección de datos e información que consiste en utilizar los sentidos para observar hechos y realidades sociales presentes y a la gente donde desarrolla normalmente sus actividades” (Vairon, 2012).

Esta técnica se la utilizo en el momento que la maestra desarrollo la temática en las clases impartidas a sus alumnos/as dentro del aula, el investigador con el objeto de visualizar el desempeño docente de cada una de las maestras para luego precisar cuál y como es su desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

#### **La encuesta**

“Es una técnica o método de recolección de información en donde se procede y se interroga de manera verbal o escrita a un grupo de personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (CreceNegocios, 2015)

Se utilizo para la recolección de datos y se utilizo para la obtención de la información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en los ámbitos anteriormente mencionados.

### **2.4.3. Instrumentos**

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño del docente que permitió identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente.

Registro de observación de las actividades docentes que posibilitó identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula. Con el fin de reflexionar el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula.

Se describe a continuación cada uno de los instrumentos a utilizar:

Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño docente en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los practicum ofertados en la malla curricular. El objeto del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

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

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente. Importancia: la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión. Nivel de Conocimiento: el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión. Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son: la gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional. La gestión de planificación

institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular. La gestión del aprendizaje: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico. La gestión de liderazgo y comunicación: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo. (Andrade Lucy, 2013)

Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula, fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el ministerio de educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo (Andrade Lucy, 2013).

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Talento Humano**

Los recursos utilizados en esta investigación dentro del talento humano fueron: El Equipo de investigación, la Profesora Tutora del trabajo de investigación de la UTPL, las Autoridades de la institución, las Docentes que participaron en la investigación, la Investigadora y los estudiantes de inicial 1 y 2 del Colegio "Francisca de las Llagas".

### **2.5.2. Institucionales**

Dentro de los recursos institucionales se tomo en cuenta: las Instalaciones del Colegio Particular "Francisca de las Llagas" y los Documentos de secretaría del plantel.

### **2.5.3. Materiales**

Los materiales que se utilizo en esta investigación fueron: hojas de papel bond, esferográficos, computador, impresora, cámara fotográfica, textos, fotocopias.

#### 2.5.4. Económicos

Los recursos económicos corrieron por parte de la investigadora.

N°	RECURSOS	VALOR
1	INTERNET	200
2	IMPRESIONES	100
3	LIBROS	100
4	MATERIAL DE OFICINA	120
5	TELÉFONO	30
6	MOVILIZACIÓN	200

#### 2.6. Procedimiento

Luego de haber hecho una breve exploración en algunos centros educativos para ver en cual era factible realizar este trabajo de investigación, se seleccionó al Colegio "Francisca de la Llagas" el mismo que se encuentra ubicado al noroeste de la Ciudad de Quito, se mantuvo el primer diálogo con la Rectora de la Institución la misma que autorizó la admisión a la sección básica para entablar el dialogo pertinente con la Directora, la misma que se le dio a conocer el objetivo de esta investigación y se entregó la carta que emitió la UTP, una vez que se obtuvo la autorización para dar inicio a esta investigación se dio cita a las cinco maestras en un día fecha y hora establecida. Es importante indicar que previo al primer encuentro con las docentes se solicito la reseña histórica del Colegio, datos de las maestras y otros aspectos de su funcionamiento para tener conocimiento de la institución.

El primer día fue la reunión con las docentes las mismas que asistieron con puntualidad, como primera actividad se realizó la presentación de la investigadora y cada una de las docentes, seguidamente se procedió a explicar el objetivo general, y específicos de esta investigación, luego se dio a conocer y a explicar el material que se utilizó (cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y la ficha de observación de las actividades docentes); finalmente se procedió a realizar un horario y cronograma de trabajo que no interrumpa las actividades planificadas anteriormente por las maestras; a la investigadora se le asignó fecha y hora para el ingreso a las aulas y realizar las encuestas y observaciones solicitadas.

Cumpliendo con el cronograma antes elaborado se ingreso a la institución con puntualidad y a las aulas correspondientes y se entrego el primer material fotocopiado que fue el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, se utilizo el tiempo prudente para que cada docente llene el cuestionario con sinceridad y conciencia manifestando a cada una que esta investigación es confidencial. Para la siguiente actividad se acudió nuevamente a la institución y se procedió a observar las clases que cada maestra impartió a sus alumnos.

Una vez terminadas todas estas actividades se procedió a introducir los datos obtenidos en la herramienta que se coloco en la plataforma del EVA, para este efecto. Con la información generada automáticamente por el sistema se procedió al análisis y discusión de los resultados obtenidos. Permitiendo generar las conclusiones y recomendaciones que contribuirán a mejorar el desempeño docente. Además se localizó que el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del proceso enseñanza aprendizaje del Colegio “Francisca de las Llagas” se encuentra en un nivel muy bueno y su nudo critico en el ámbito de la gestión legal (aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008), para lo cual se realizó la propuesta de desarrollar un taller “Deberes y derechos de las niñas, niños y adolescentes” que se ejecutara en el mes de enero en las instalaciones de la institución.

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

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

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

Tabla 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,60	86%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>70,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,85</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborada por:** Quishpe, S. A. (2014)

### **Grafico1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en los ámbitos de la gestión legal.**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

De acuerdo a los datos obtenidos de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “Francisca de las Llagas” en la frecuencia de aplicación del ámbito de Gestión Legal existe un promedio del 89%, sin embargo se observa que los puntajes más bajos corresponden al 84% referente al ítem 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes); con un puntaje igual se puede observar el ítem 1.2 (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y el 1.5 (Identifica el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas netas, concretadas en proyectos y actividades), los demás indicadores se encuentran en un nivel muy bueno. Hay que tomar en cuenta que el puntaje más alto es en el 1.4 que habla sobre la aplicación del código de convivencia en la Institución.

De acuerdo a estos datos se puede establecer que los mismos docentes reconocen que la aplicación de los deberes y derechos de los niños proclamados en la Constitución, no la realizan frecuentemente, también son conscientes que les hace falta identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la organización institucional, así como conocer el Plan Decenal de Educación, sus objetivos, políticas y metas. De ahí la importancia de identificar al desempeño docente como: “la capacidad para desarrollar competentemente las funciones inherentes al cargo laboral y la conducta mantenida por el trabajador en el desarrollo de una tarea o actividad durante el ejercicio de la profesión” (Ledo, 2007, pág. 39). Y por tanto es necesario que los docentes revisen la Constitución del Ecuador en los Art. 26, 27, 28 y 29 (Ministerio de Educación LOEI, 2011), donde se mencionan los deberes del Estado con relación a la educación como un deber ineludible; además es necesario

mencionar también el Art. 44, 45 y 46 sobre los derechos de niños, niñas y adolescentes y según el Código de la Niñez y Adolescencia en el Art. 15 que menciona la Titularidad de derechos.

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

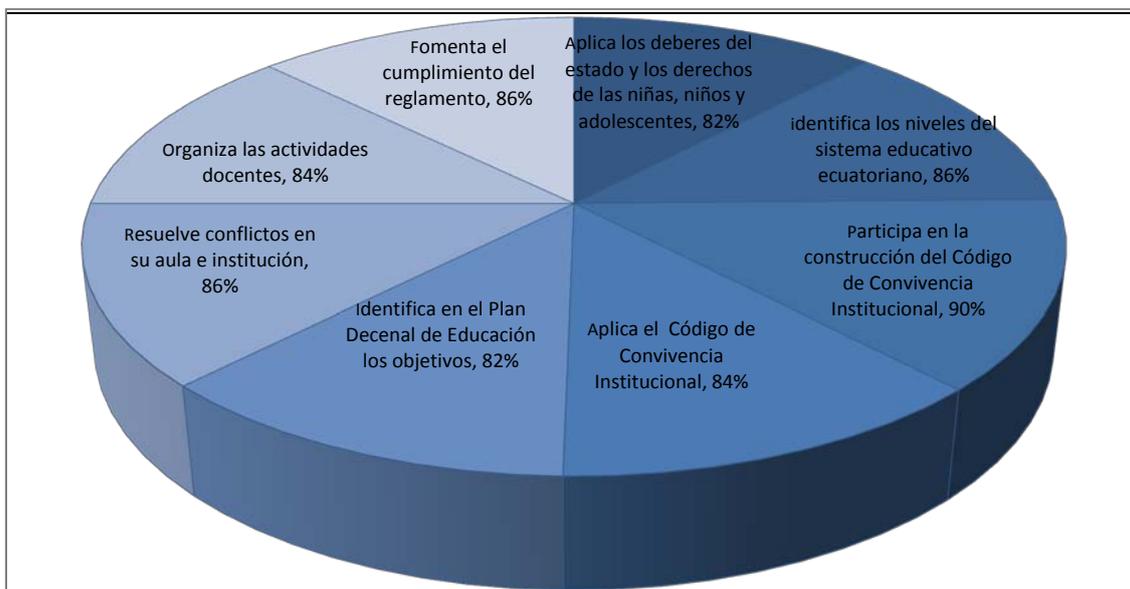
**Tabla 2. Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal docente.**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,20	82%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,60	86%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>68,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,50</b>	<b>85%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas"

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014).

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Luego de haber realizado la investigación correspondiente se ha obtenido los siguientes resultados un 85% de docentes de la institución prioriza el nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, sin embargo las calificaciones más bajas se encuentran con 8,20 que representa el 83% en el indicador 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) con el mismo puntaje está el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos) esto quiere decir que los maestros no aplican los conocimientos que ya poseen. El puntaje más elevado es de 9,00 que representa el 90% y corresponde al indicador 1.3 que habla sobre la Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, que es un aspectos que en esta institución si se da mayor importancia.

Estos datos que reflejan la falta de importancia a las bases legales educativas es preocupante, ya que en el Ecuador en la última década las políticas educativa han cambiado, con la finalidad de buscar la calidad educativa y mejorar el sistema educativo, desde la aprobación del Plan Decenal de Educación en 2006, se han implementado reformas que están transformando la situación en el interior de los establecimientos educativos en el Ecuador (Ministerio de Educación, Plan Decenal de Educación, 2006). Los docentes deben dar mayor importancia a este ámbito, ya que

las leyes determinan el accionar educativo y más aún cuando en nuestro País actualmente existen cambios muy importantes dentro del campo educativo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,80	78%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,20	82%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,20	82%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,00	80%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>65,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,23</b>	<b>82%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014).

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014).

La representación gráfica establece el nivel de conocimiento que los docentes poseen dentro de la gestión legal para su desempeño y se observa un puntaje que corresponde al 82%, los docente tienen conocimiento sobre el ámbito de la gestión legal. Pero la deficiencia se la refleja en el ítem 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) el cual determina un 78%, es decir, los docentes de esta institución si tienen conocimientos de las bases legales pero no la aplican debidamente; es importante mencionar también que se obtuvo un 80% en el indicador 1.5 (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos).

Estos resultados obtenidos ayudaran a la institución a poner un mayor énfasis en la base legal, en la que se encuentran todos los códigos y leyes educativas; en cuanto al nivel de conocimientos es fundamental establecer el significado del docente y el (Ministerio de Educación., 2012, pág. 3) define a este profesional como: “aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”. Relacionando los datos obtenidos con las bases legales que el docente debe conocer con relación a los derechos de los estudiantes, se encuentra tipificado en el Capítulo II de la Constitución que habla de los derechos del Buen Vivir y en la Sección quinta se establece los Art. 26, 27, 28 y 29 que habla de los derechos en el ámbito educación (Congreso Nacional, 2003). Es de suma importancia fortificar en los docentes de esta institución los conocimientos que ya han adquirido, para que así, brinden una educación acorde a las necesidades actuales.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,20	82%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,00	80%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,20	82%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>129,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,63</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Los resultados obtenidos en cuanto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de Gestión de la planificación institucional y curricular el puntaje general es de un 86%, sin embargo hay que tomar en cuenta que el puntaje más bajo en los indicadores es el 2.6 (Relaciona los elementos del Currículo Nacional en la Planificación del Plan Anual de Asignatura) obteniendo una frecuencia del 80% este porcentaje es relativamente bajo con relación a los demás indicadores; por lo que se puede observar con claridad que los docentes necesitan poner más énfasis en direccionar adecuadamente la planificación curricular, según lo señala (Bris, 2007, pág. 174) “El carácter multidimensional y cambiante de las instituciones educativas, aumenta la complejidad en su estructura, funcionamiento y gestión, demandando más y mejor planificación de sus elementos y procesos, para responder a los retos de los sistemas educativos actualmente centrados en establecer procesos planificados de mejora en las instituciones educativas”.

Con relación a estos aspectos, es importante mencionar el modelo de planificación que sigue el Ecuador a partir de la reforma Curricular del 1996 y que continúa el Nuevo Sistema Educativo, es el modelo de planificación estratégico-situacional, que en estos momentos es originado desde diversos ámbitos, tanto académicos como políticos. Por ello, ya no se trata solo de dar solución a problemas globales, buscando formas generalizadas de actuación, sino más bien, buscando estrategias específicas contextualizadas de aplicabilidad práctica, que ayude a mejorar el conflicto o problema. Además es necesario mencionar que: la

gestión de planificación educativa no se enfoca solo en el aula, sino en todo el centro educativo, porque articulada con acciones de conducción de la institución, logran los objetivos propuestos en el proyecto estratégico institucional, PEI, POA, PAA; estas acciones deben estar planificadas y en ellas se debe prever e identificar las estrategias necesarias, para convertir, lo deseado, valorado y pensado en realidades educativas.

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

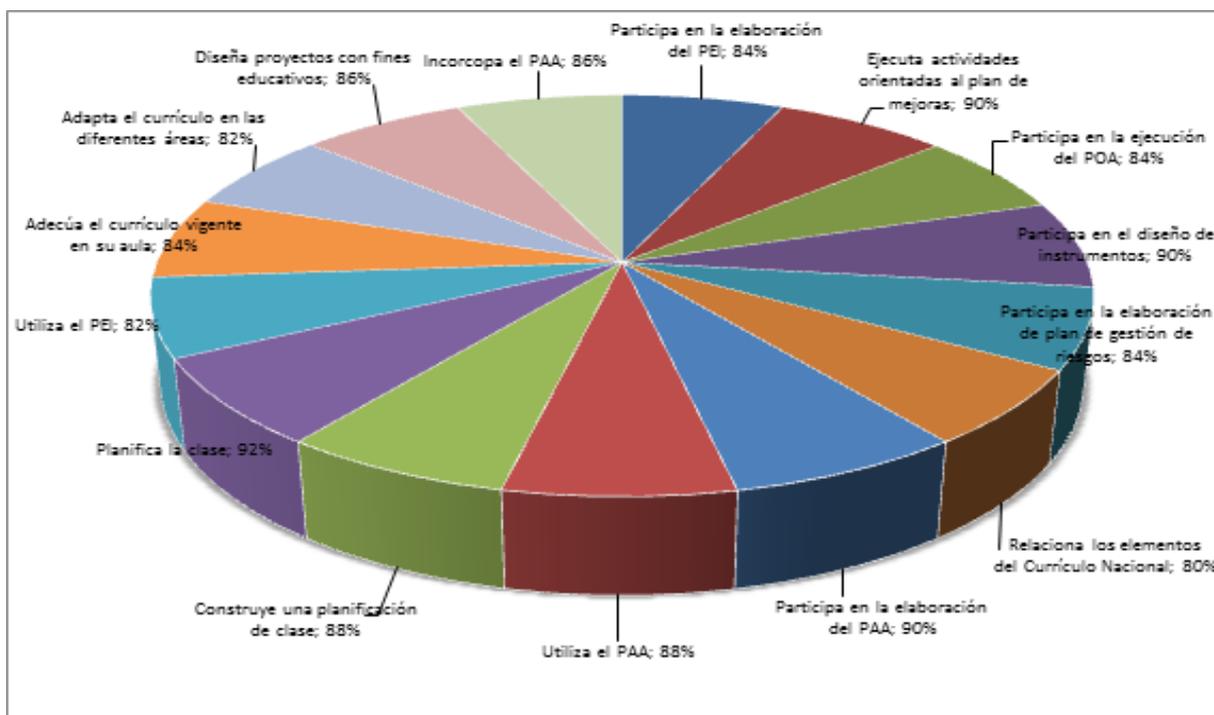
Tabla 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,00	80%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	8,20	82%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>129,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,60</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Luego de haber realizado la investigación respectiva, se concluye que existe un buen nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente con un 86%. Aunque cabe resaltar que en el numeral 2.9 (Utiliza el PEI) hay una limitación de 8,20 que representa el 82% y en el 2.13 (Adapta el currículo en las diferentes áreas) también con el mismo puntaje 82%, estos dos ítems no construyen una planificación considerando todos sus elementos tampoco adaptan el currículo a las diferentes áreas disciplinarias.

Para comprender mejor la idea sobre la naturaleza de la planificación y de que el maestro debe adaptar el currículo a la asignatura es necesario preguntarse: ¿para qué planificar?, ¿por qué planificar?, ¿cuándo planificar?. Con relación al tema, es importante señalar las palabras de (Bris, 2007, pág. 174) sobre planificación como “El carácter multidimensional y cambiante de las instituciones educativas, aumenta la complejidad en su estructura, funcionamiento y gestión, demandando más y mejor planificación de sus elementos y procesos, para responder a los retos de los sistemas educativos actualmente centrados en establecer procesos planificados de mejora en las instituciones educativas”. En el itinerario de la vida cotidiana de cada ser humano y en las prácticas institucionales, es importante

constatar el hecho de que en las diferentes acciones que se realiza, los recursos y medios con los que se cuenta son escasos, pero los propósitos y objetivos a los cuales apuntamos son amplios, múltiples y diversos.

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

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

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,20	82%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en elaborar el plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	8,20	82%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>129,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,60</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe. S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

En el cuadro referente al Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, se puede observar que existe en total del 86%, aunque los más bajos puntajes se encuentran en el indicador 2.1 (Participa en la elaboración del PEI), con un 82%; igual parámetro se observa en el indicador 2.3 (Participa en la ejecución del POA), y con el mismo puntaje el 2.11 sobre la utilización; mientras que los docentes tienen un alto conocimiento de 9.20 en el ítem 2.10 (Planificación de clase). De acuerdo a estos datos se determina que el docente participa en la elaboración del PEI y en su aplicación identificando cada uno de los procesos.

Con relación a este tema en el Modelo de Calidad de Gestión Escolar se determina que se permite la coordinación y articulación de todos los procesos de gestión sobre la base de la comprensión del enfoque sistémico para mirar las interrelaciones entre las dimensiones de cada una de las áreas y de los procesos y resultados. La planificación de la docencia está orientada al desarrollo de Proyectos formativos, a organizar nuestra actuación no como un conjunto de acciones imprevisibles y desconectadas entre sí, sino como la puesta en práctica de un plan bien pensado y articulado. Es, justamente, por eso que planificar es uno

de los compromisos más importantes que debe asumir el maestro en todos los niveles de educación, la planificación se convierte así en una de las competencias básicas de nuestro ejercicio profesional. Con frecuencia, la planificación se ha reducido a un mero listado de los temas a tratar y/o de las prácticas a realizar con algunas anotaciones sobre la evaluación (Zabalza Beraza, 2004).

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

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

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

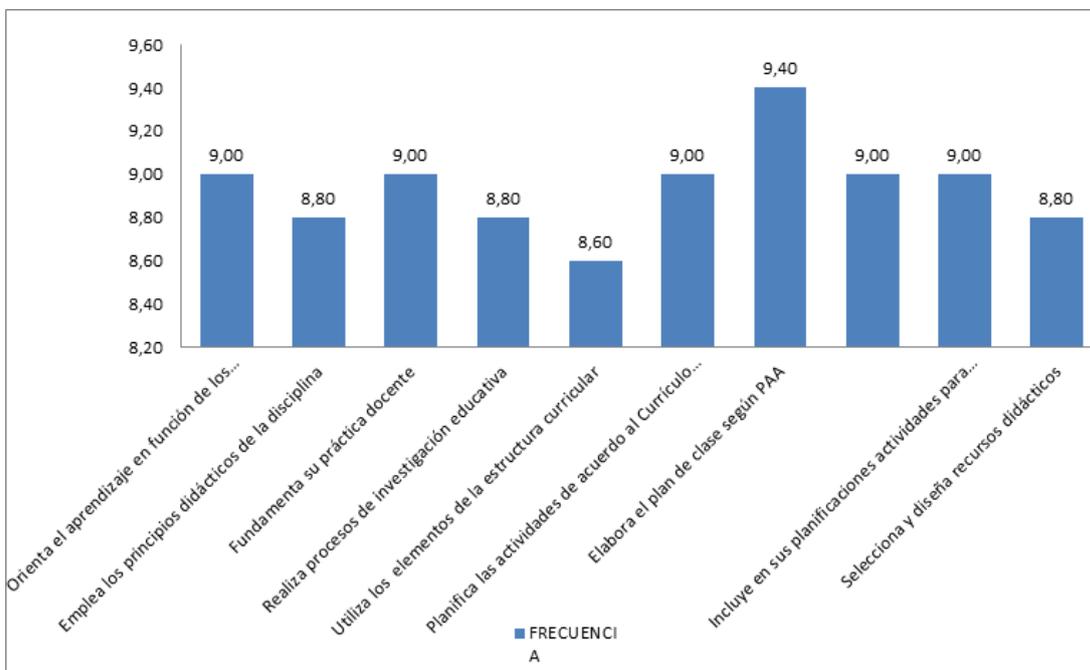
Tabla 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,60	86%
3.6	Planifica actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en planificaciones actividades de aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>89,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,94</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

De acuerdo a la investigación realizada existe un 89% de docentes que si cumplen a conciencia con los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje sin embargo en el ítem 3.5 (Utiliza los elementos de la estructura curricular) hay una calificación de 8,6 correspondiente al 86%, en el nivel de frecuencia se observa que hay docentes que aún les falta consolidar y poner en práctica la utilización de los elementos de la estructura curricular.

Es importante con relación a este tema determinar que: “la planificación es una herramienta indiscutible para acatar las debilidades que se pueden encontrar en la escuela respecto a su funcionamiento, es decir una idea previa en lo que quiere enseñar y generar” (Ministerio de Educación LOEI, 2011).

Además para aplicar los elementos de la estructura curricular es necesario tener claro que planificar es sinónimo de prever las acciones desde cualquier campo del saber o accionar humano y dentro de la educación es la previsión de las actividades a realizarse en las instituciones educativas, con la finalidad de obtener los objetivos previstos y cumplir con las metas educacionales. Todas las actividades o acciones deben enfocarse dentro de los

parámetros técnicos, administrativos o pedagógicos necesarios para cumplir con los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

### 3.3.1.2. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

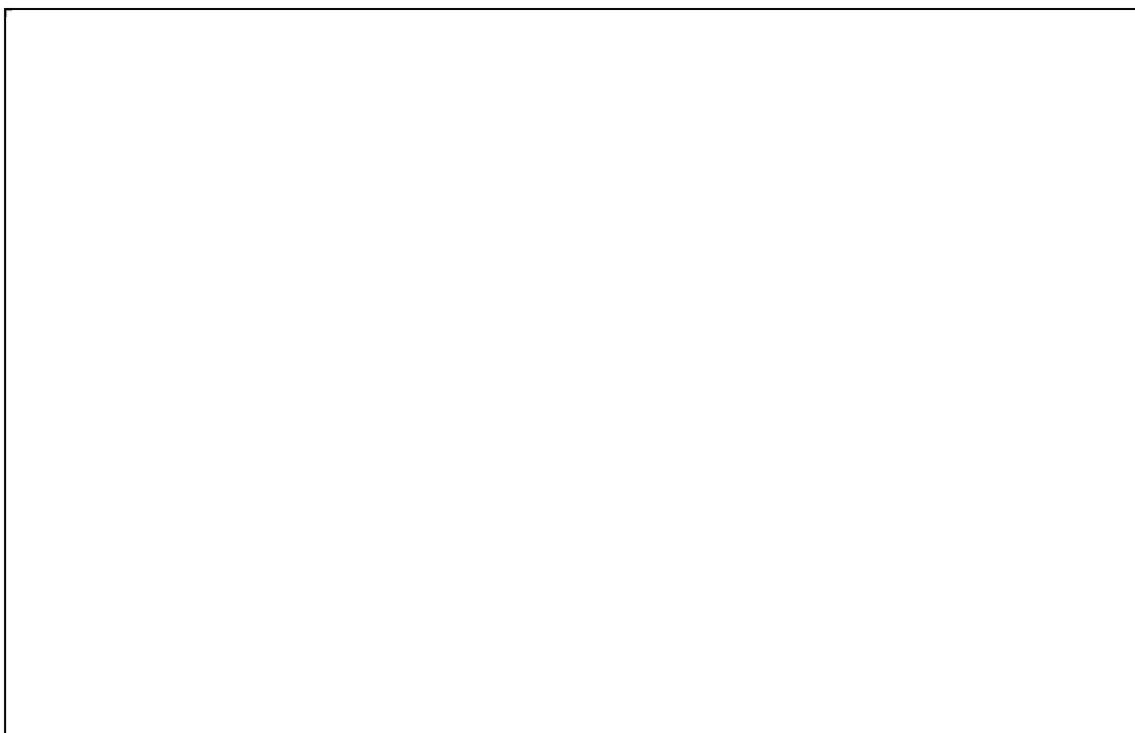
**Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.1</b>	Orienta el aprendizaje en función de conocimientos	9,00	90%
<b>3.2</b>	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,40	84%
<b>3.3</b>	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
<b>3.4</b>	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
<b>3.5</b>	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
<b>3.6</b>	Planifica actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
<b>3.7</b>	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
<b>3.8</b>	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
<b>3.9</b>	Incluye en planificaciones actividades de aprendizaje	9,20	92%
<b>3.10</b>	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>89,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,94</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Los resultados de esta tabla indican un puntaje alto de 8,94 que corresponde 89%, es decir los docentes planifican sus actividades aunque existe un nivel medio en el indicador 3.2 (Emplea los principios didácticos de la disciplina), con un puntaje de 8,40 que representa 84%; otro indicador con menos puntaje en relación a los otros indicadores es en 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) con un porcentaje de 8.60 (86%).

Con relación al puntaje más alto este está en el indicador 3.8 (Relaciona en la planificación de clase de los elementos) con un porcentaje de 94%. De acuerdo a estos datos es preocupante que los docentes no empleen adecuadamente los principios didácticos de la disciplina. Y para ello es importante tomar en cuenta, que el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades

particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello, debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza-aprendizaje (Ministerio de Educación, Reglamento a la LOEI, 2011)

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

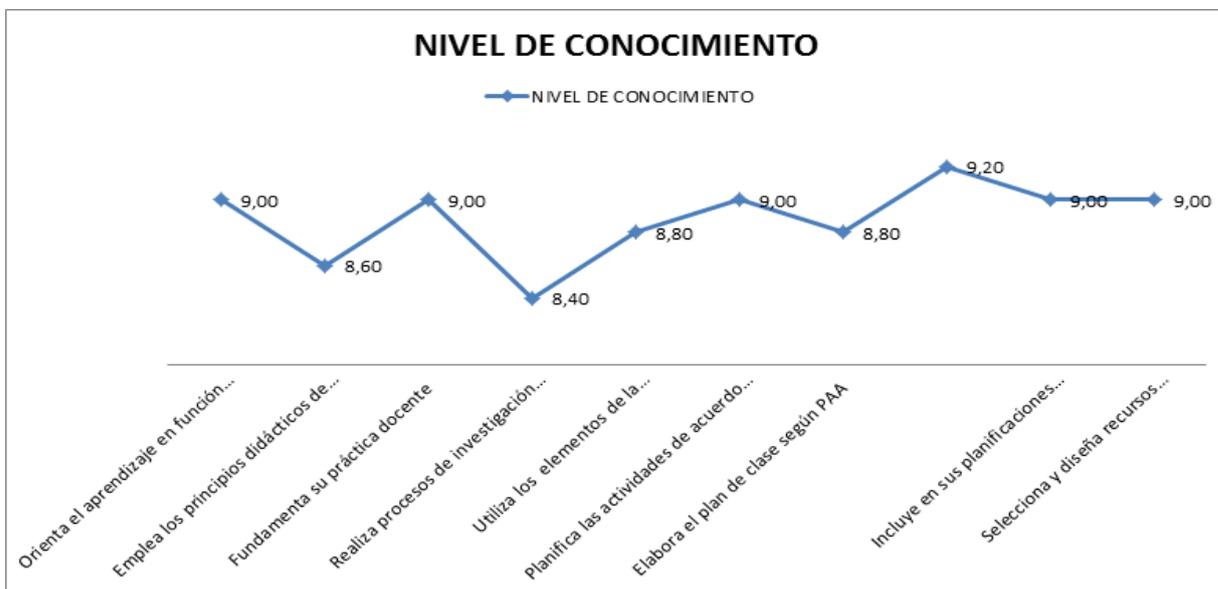
**Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,60	86%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en planificaciones actividades de aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>88,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,88</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Luego de la investigación realizada pude constatar que el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. Hay una mayoría de docentes que si conocen, aplican y orientan el aprendizaje en sus estudiantes; sin embargo al hacer el comparativo con todos los indicadores me he podido dar cuenta que hay un 8,40 en el ítem 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) a la sazón que hay docentes que se mantienen estáticos en ciertas exigencias de la institución educativa, (Ministerio de Educación LOEI, 2011), “la formación profesional de cada docente ha de ser una labor permanente e inmanente”. En nuestro País, dentro del campo educativo, las exigencias son cada día más grandes; por ende los docentes necesitan estar en una continua autoformación, para dar una respuesta eficaz a las necesidades actuales.

### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

INICIO					
N°	INDICADOR	F.D	F. I	P. D	P. I
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	8,65	88%	87%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	8,55	90%	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	7,90	90%	79%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,80</b>	<b>25,10</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,93</b>	<b>8,37</b>	<b>89%</b>	<b>84%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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

▮

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

En el gráfico de Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación realizada, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se puede observar que según la percepción del docente el puntaje menor con 8,80 que representa 88% el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos); pero desde el punto de vista del investigador en los resultados son menos halagadores puesto que en el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) tiene un puntaje de 8,55 que representa 86% y 3.11.2 (Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias) tiene en frecuencia de 7,90 que representa 79%; por consiguiente desde el punto de vista del investigador se demuestra que, el docente tiene ciertas dificultades en buscar las experiencias previas de los estudiantes y proporcionar aspectos motivaciones a través de situaciones reales que son elementos esenciales del aprendizaje, la gestión de aprendizaje forma parte del aprendizaje estratégico, porque se relaciona con toda la planificación institucional, se consideran como guías de las acciones que hay que seguir y son procedimientos internos fundamentalmente de carácter cognitivo (EcuRed, 2014, pág. 26).

Estos aspectos de gestión de aprendizaje tienen que ver con articular estrategias de gestión del aprendizaje en un contexto dinámico, que permitan adaptarlas al propósito, enfoque, realidad y madurez de la institución y disponer de una serie de recursos como una buena administración; dar una educación con calidad y sobretodo ser innovador. Además según la enseñanza como un proceso de interacción que implica ante todo la conversación en clase que se desarrolla entre el maestro y los alumnos.

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

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

<b>DESARROLLO</b>					
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>F. D</b>	<b>F.I</b>	<b>P. D</b>	<b>P. I</b>
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	8,00	92%	80%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,40	8,40	84%	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	8,45	88%	85%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,60	8,00	86%	80%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	7,80	88%	78%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	7,40	8,65	74%	87%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7,80	8,25	78%	83%
	<b>TOTAL</b>	<b>59,00</b>	<b>57,55</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,43</b>	<b>8,22</b>	<b>84%</b>	<b>82%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Esta tabla da a conocer el porcentaje obtenido en la información recolectada, la cual refleja que un 84% y 82% de docentes si recuperan las experiencias previas, en el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Se considera plantear el bajo porcentaje en los ítems, (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) en el cual se puede observar un 7.40 que representa 74%; en (Utiliza estrategias metodológicas) con un 7,80, y (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) con 7,80. Un aporte importante sobre el tema son las palabras de Vigotsky quien menciona que, las estrategias metodológicas activas son acciones sistemáticamente organizadas dentro del aula para alcanzar el aprendizaje de los estudiantes, otro aspecto que se debe hacer notar es que en el Art. 374 del Reglamento a la LOEI, En que se menciona que, “los recursos que proporcionaren gratuitamente en los establecimientos públicos y fiscomisionales serán actualizados de conformidad con lo establecido en los estándares de calidad educativa y el currículo nacional obligatorio” (Ministerio de Educación LOEI, 2011). Se puede decir, que a los docentes les falta aprovechar los recursos didácticos que la institución les proporciona y los recursos del medio, para que generen el aprendizaje más elevado en sus alumnos.

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

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

<b>EVALUACIÓN</b>					
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>FD</b>	<b>FI</b>	<b>PD</b>	<b>PI</b>
<b>3.13.1</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	8,30	84%	83%
<b>3.13.2</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,55	90%	86%
<b>3.13.3</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	7,9	82%	79%
<b>3.13.4</b>	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos conflictos	8,60	7,7	86%	77%
	<b>TOTAL</b>	<b>33,60</b>	<b>32,45</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,55</b>	<b>8,11</b>	<b>86%</b>	<b>81%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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

□

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Los resultados obtenidos en el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se ha obtenido un 86% y un 81%, porcentajes que ayudan a determinar la frecuencia utilizada por los docentes y el investigador en la institución educativa, llegando a la conclusión, que el docente tiene dificultades en el desempeño y los indicadores que se encuentran con bajo puntaje de 7.70 que representa el 77% en el 3.13.1(Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) y en el 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) que tiene un puntaje de 7.90 que representa 79% y el su gestión del aprendizaje. Los resultados demuestran las dificultades que los maestros tienen en cuanto a aplicar las técnicas para verificar resultados, sobre el tema, el maestro debe ser un creador de formas y técnicas para evaluar, además ser práctico a la hora de elaborar las preguntas, ítems y las formas de asignar valores en función de los indicadores de evaluación así, “la gestión de aprendizaje forma parte del aprendizaje estratégico, porque se relaciona con todo la planificación institucional. Se consideran como una guía de las acciones que hay que seguir. Son procedimientos internos fundamentalmente de carácter cognitivo” (EcuRed, 2014, pág. 26).

Dentro de las estrategias de la gestión de aprendizaje se pueden tomar en cuenta las siguientes: Orienta su aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña, emplea principios didácticos en el desarrollo de sus clases, desarrolla estrategias de aprendizaje apropiadas de acuerdo al tema, realiza planificación educativa para fortalecer su planificación docente, aplicar los ejes transversales en relación con su asignatura, relaciona su clase con la planificación desarrollada, aplica estrategias didácticas acordes al nivel de los estudiantes, evalúa el trabajo, con respecto a la necesidad de que el maestro evalúe con aplicaciones prácticas fuera del aula, él establece, que las evaluaciones deben ser lo más prácticas posible, ayudándose de los materiales y recursos del contexto.

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

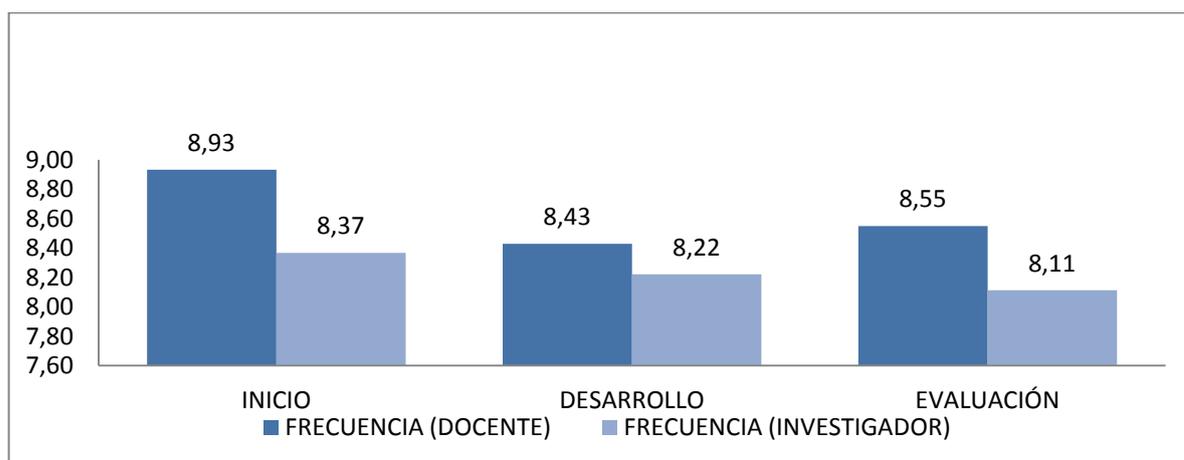
**Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje**

VISIÓN GLOBAL					
No	INDICADOR	F. D	F. I	% D	% I
3.11	INICIO	8,93	8,37	89%	84%
3.12	DESARROLLO	8,43	8,22	84%	82%
3.13	EVALUACIÓN	8,55	8,11	86%	81%
	<b>TOTAL</b>	<b>25,91</b>	<b>24,70</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,64</b>	<b>8,23</b>	<b>86%</b>	<b>82%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Con referencia a este cuadro de la visión global, se concluye que dentro del ámbito de la gestión de enseñanza aprendizaje, la percepción del docente en las tres etapas inicio, desarrollo y evaluación es más alta que la percepción del investigador; existiendo diferencias significativas principalmente en el inicio donde el docente coloca un puntaje de 8,93 a su desempeño, en cambio en investigador coloca 8,37; lo que hace pensar que hace falta que el docente tome conciencia de las dificultades que tiene para iniciar el proceso de la clase; con respecto a los datos globalizados se evidencia que la etapa o fase de evaluación es la que tiene menor puntaje con 8,1 puntos que representa en 81%; este dato determina la necesidad de que el maestro debe capacitarse con mayor énfasis en los procesos de evaluación.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello, debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. (Andrade Lucy, 2013).

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

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

<b>INICIO</b>			
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,13</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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

r

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Se observa en el cuadro de Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, que el puntaje general es de 9,13 que representa 91%, que viene a ser un puntaje alto, el ítems (Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos) tiene un puntaje de 9,00 (90%); el indicador (Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase ) tienen también un puntaje de 9,00 que representa un porcentaje de (90%) y el tiene un alto porcentaje de 9,40 (94%), estos datos demuestran que el docente da la importancia necesaria a estos procesos iniciales de la ejecución de la enseñanza-aprendizaje.

Cabe mencionar también que son importante las palabras de Ramirez Carrera ( 2011), quien expresa que el constructivismo cognitivista de jean Piaget, psicólogo suizo que comenzó a estudiar el desarrollo humano en los años veinte del siglo XX. Su propósito, fue postular una teoría del desarrollo cognitivo que ha sido muy discutida entre los psicólogos y los educadores, basado en un enfoque holístico, donde las clases tienen un proceso didáctico basado en un inicio, desarrollo y evaluación que ayuda al niño a construir el conocimiento relacionándolo con la exploración y experimentando con el contexto.

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

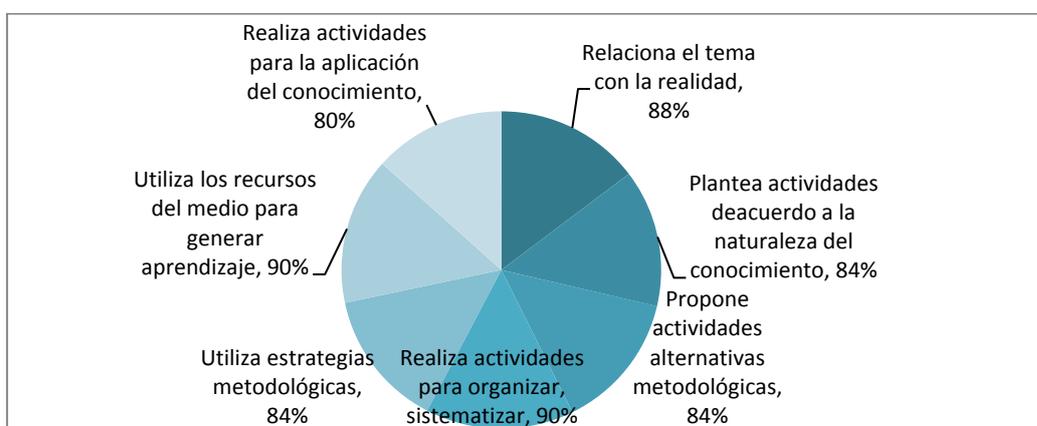
**Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje**

DESARROLLO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,40	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,40	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,00	80%
<b>TOTAL</b>		<b>60,00</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,57</b>	<b>86%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

En esta tabla se refleja el porcentaje de un 86% de docentes consideran importante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir que existe conciencia de la práctica de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje dentro de las aulas; no obstante cabe recalcar ciertas dificultades en dar la debida importancia a esta fase del proceso en el aula que es el ítem 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento) tienen un nivel de importancia de 8,00 es decir un 80% de docentes que aún les falta dar la verdadera importancia a las técnicas innovadoras para el mayor desarrollo de las clases.

Con relación a la temática es necesario citar que: el aprendizaje es un proceso de naturaleza extremadamente compleja, cuya esencia es la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad, para que dicho proceso pueda considerarse realmente como aprendizaje, en lugar de una simple huella o retención pasajera, debe poder manifestarse en un tiempo futuro y contribuir donde el desarrollo debe ser identificado, como la base esencial de la construcción del conocimiento, además, a la solución de problemas concretos, incluso diferentes en su esencia a los que motivaron inicialmente el desarrollo del conocimiento, habilidad o capacidad (Red, 2014), ya que el aprendizaje es donde se refleja la tarea educacional de los docentes que tienen la responsabilidad, de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento.

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

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

<b>EVALUACIÓN</b>			
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>3.13.1</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,20	82%
<b>3.13.2</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
<b>3.13.3</b>	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
<b>3.13.4</b>	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>33,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,40</b>	<b>84%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe S. A. (2014)

Los resultados obtenidos en esta tabla, reflejan que el Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en la sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la fase de evaluación; son bastante considerables ya que los maestros de la institución evalúan con aplicaciones prácticas en el aula y proponen actividades para transferir conocimientos a nuevos contextos; sin embargo cabe acentuar que existe debilidad en los ítems 3.13.1 ( Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) con un puntaje de 8,20 que representa 82% y con el mismo puntaje está el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), esto determina que todavía hay maestros que no dan la verdadera importancia a la evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje con relación al tema es fundamental mencionar las palabras de los estándares; en este ámbito, se relacionan directamente con la tarea más importante de la escuela: el logro de un aprendizaje significativo en los alumnos, la escuela es una institución que se orienta, en su totalidad, a que los alumnos participen activamente al lado de los profesores y de toda la comunidad escolar.

Se han presentado dudas o inquietudes en algunos actores de la comunidad educativa sobre la evaluación estudiantil, la cual es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes mediante sistemas de retroalimentación que están dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje, con estas palabras se ratifica la importancia que

se debe dar a la evaluación fundamentalmente en la aplicación de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje, para Caballero (2008, pág. 321) “El aprendizaje y la ponderación que merece el aprendizaje personalizado construido a partir de la red o puntos que hoy existen que posibilitan un entramado o madeja de alternativas que sabiéndolas utilizar posibilitan aprendizajes verdaderamente significativos”. El aprendizaje tiene una estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva y humana de todos quienes formamos parte de esta sociedad.

**3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Visión global)**

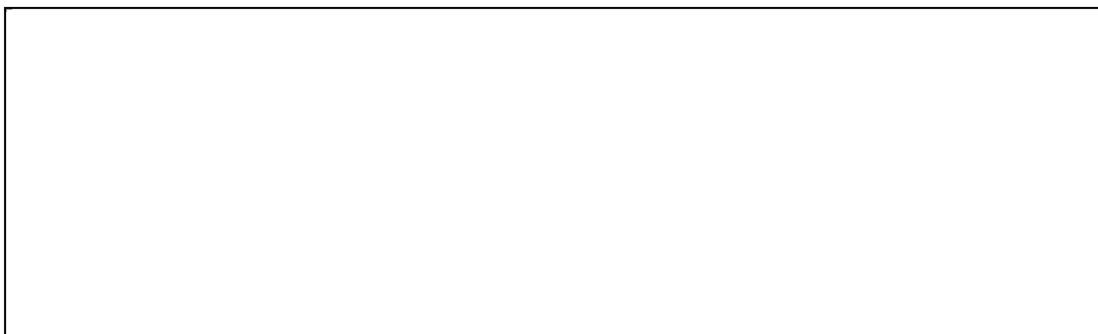
**Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje**

<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>IMPORTANCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
3.11	INICIO	9,13	91%
3.12	DESARROLLO	8,57	86%
3.13	EVALUACIÓN	8,40	84%
	<b>TOTAL</b>	<b>26,10</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,70</b>	<b>87%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Esta tabla refleja de una manera global, los porcentajes obtenidos dentro de la importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del desempeño del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se constata que el porcentaje obtenido es el 87% de lo que se infiere que los docentes dan la importancia debida a la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje en las fases de inicio, desarrollo y evaluación; aunque existe ciertas dificultades encontradas en la fase evaluativa aspectos que hay que fortificar, para alcanzar un mejor rendimiento, que ayudará a la formación integral y el bienestar de los estudiantes, para que la evaluación sirva para sustentar decisiones de mejora, es necesario que se complemente con acercamientos explicativos. “Para diseñar estrategias efectivas de mejora, no basta, en efecto, con saber que hay determinadas fallas, se necesita además, saber a qué se deben para remediarlas” (INEE, 2003). Sin embargo, el estado de la cuestión en la actualidad es que, el maestro dé mayor importancia al proceso evaluativo.

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

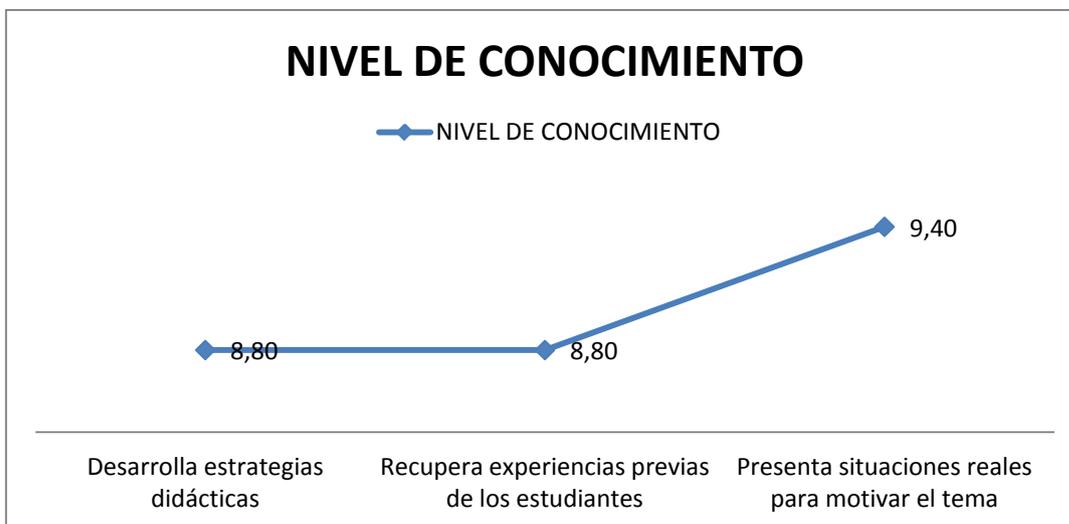
Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

INICIO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,00</b>	<b>90%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

Elaborado por: Quishpe, S. A. (2014)

**Figura 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 aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

En el cuadro Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observa que en los ítems (Desarrolla estrategias didácticas) con un puntaje de 8.80 referente al 88% y con un mismo puntaje y (Recupera experiencias previas) lo que permite determinar que el docente ejecuta su proceso de enseñanza-aprendizaje, sin embargo necesitan reforzar más sus estrategias didácticas para brindar a sus alumnos una enseñanza de calidad. Con relación al tema es esencial que el maestro conozca sobre las estrategias que requiere para su trabajo docente La importancia de las estrategias metodológicas radica en privilegiar las formas de aprendizaje, por ello: las estrategias metodológicas que revisten las características de un plan, un plan que llevado al ámbito de los aprendizajes, se convierte en un conjunto de procedimientos y recursos cognitivos, afectivos y psicomotores y más aún cuando se refiere a la educación infantil (Alvarado Figueroa, 2013, pág. 54).

De la misma manera la teoría de Ausubel (2003) habla de "aprendizaje significativo" señalando el papel preponderante que juegan los conocimientos previos del alumno en la adquisición de nuevas informaciones. La significabilidad sólo es posible si se relacionan los nuevos conocimientos con los que ya posee el sujeto.

**3.3.2.10 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Desarrollo)**

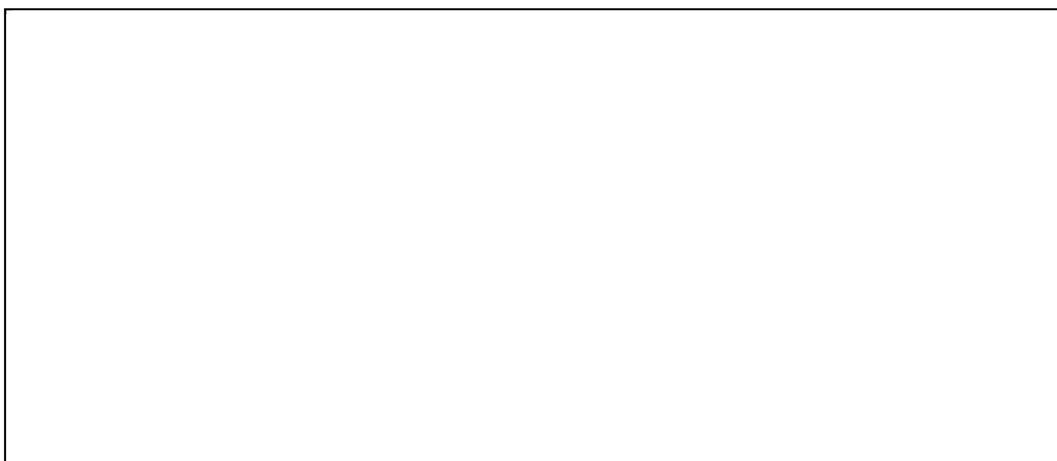
**Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje**

<b>DESARROLLO</b>			
<b>N° DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	<b>%</b>
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,80	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,40	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,60	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,40	84%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7,80	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>59,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,43</b>	<b>84%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

**Figura 19. 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 aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Para este cuadro se considera que existe un alto porcentaje de docentes que tienen el conocimiento necesario en el desarrollo del ámbito de la gestión del aprendizaje dentro de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje con un 84% nivel que es considerado muy bueno dentro de la institución, ya que los docentes conocen sobre los aspectos que involucran la fase de inicio de la ejecución del proceso enseñanza.-aprendizaje, sin embargo el indicador 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento), que tiene un puntaje 7,8 correspondiente al 78% con lo que se reconoce que hace falta considerar que el maestro debe mejorar en cuanto a actividades para la aplicación del conocimiento en el aula. Con relación la Zona de desarrollo próximo de Vigostky (2008) expone que es “la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con un compañero más capaz”. Y para ello se requiere que el maestro realice en el aula una serie de estrategias o actividades donde el estudiante pueda potencializar el aprendizaje haciendo suyo el contenido. Por ello la necesidad que el maestro conozca los proceso de enseñanza-aprendizaje adecuadamente y así se potencialice la calidad de la educación.

### 3.3.2.11 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, Evaluación

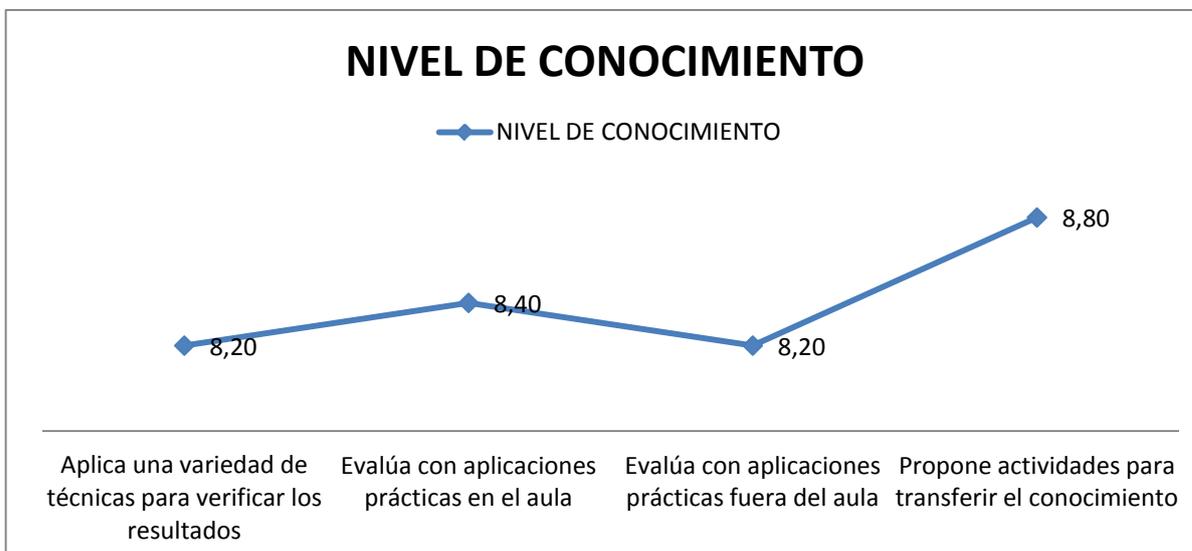
Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

EVALUACIÓN			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	%
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,20	82%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	<b>TOTAL</b>	<b>33,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,40</b>	<b>84%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

**Figura 20. 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 aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

En los gráficos que interpretan el tema Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, específicamente en la fase de evaluación, se puede observar que mantienen en un nivel bastante bueno dentro de este ámbito, con un puntaje general de 8,40 que representa el 84%; sin embargo se recalca que en los ítem 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje) existe un puntaje de 8,20 siendo este el 82% y con una misma puntuación está el indicador 3.13.3 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), que son puntajes relativamente bajos con referencia a los demás ítems.

Para relacionar la temática con la base científica se determina en el Ministerio de educación (2012) la Ley Orgánica de Educación Intercultural el nuevo marco legal donde expresa que, “los docentes públicos, como los profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral”, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten, por mencionar algunas.

**3.3.2.12 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Visión Global)**

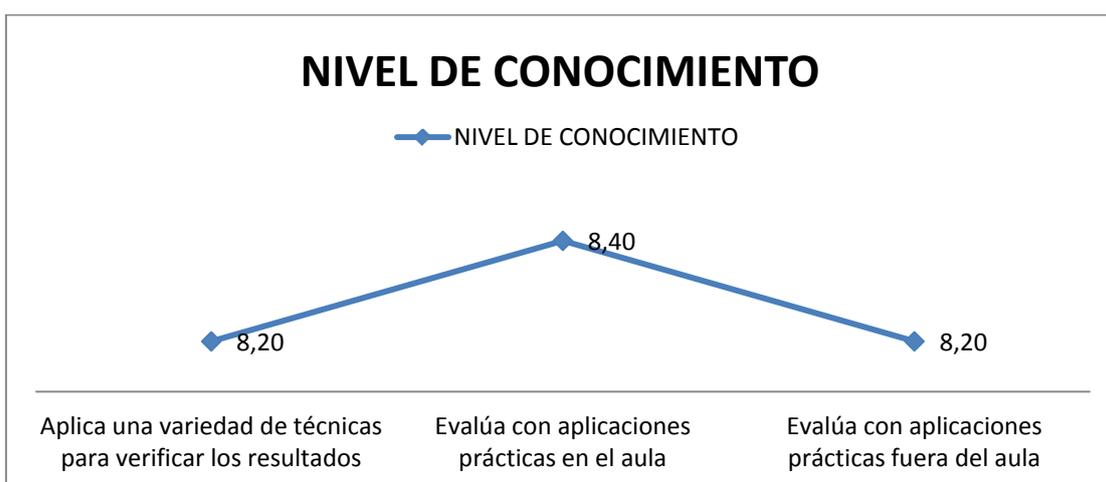
**Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje**

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,20	82%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	84%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
	<b>TOTAL</b>	<b>24,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>8,27</b>	<b>83%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

**Figura 21. 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 aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

En la visión global de esta tabla se resalta que los docentes de esta institución cumplen moderadamente con lo establecido tanto en la ejecución de procesos de enseñanza aprendizaje dentro de la Institución, así pueden dar una buena enseñanza a sus estudiantes; en el gráfico se interpreta que un 83% de docentes han logrado identificarse con la institución, y están trabajando bajo los lineamientos establecidos en los procesos de enseñanza aprendizaje. El resto de docentes que sería el 17% aún tienen falencias en el nivel de conocimiento de estos procesos, y si los conocen, no ponen en práctica las técnicas para verificar los resultados, donde se ha obtenido un puntaje general del 8,20 que representa el 82% y con una misma puntuación el ítem 3.13 de evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula, en el caso del ítem 3.12 con relación a la evaluación con aplicaciones en el aula se obtiene un puntaje de 8.40.

Estos resultados determinan la necesidad de que los maestros tengan un mejor nivel de conocimientos principalmente en los aspectos de técnicas para verificar resultados y evaluación de la ejecución del proceso de evaluación fuera del aula. Por ello es importante tomar en cuenta los aspectos mencionados por el (Ministerio de Educacion, 2013); se establece los dominios que el docente debe tener en los aspectos pedagógicos y curriculares, este aspecto es fundamental para que el maestro sepa que hacer dentro del proceso enseñanza-aprendizaje en el aula, ya que poner a improvisar será sumamente peligroso para el desarrollo del aprendizaje en los niños.

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

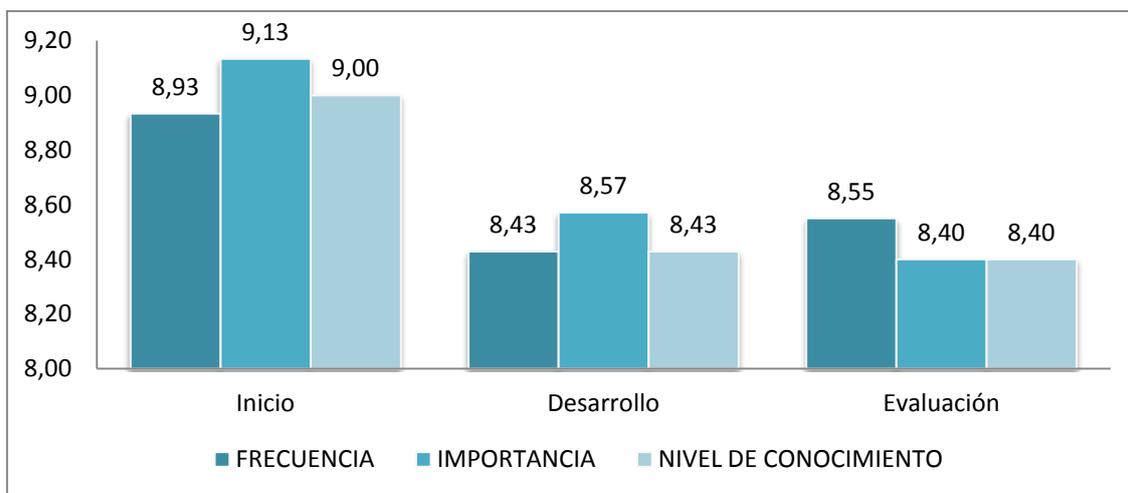
Tabla 22. Desempeño profesional del docente (análisis global)

<b>(TRANSPUESTO )Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>			
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio</b>	<b>Desarrollo</b>	<b>Evaluación</b>
<b>FRECUENCIA</b>	8,93	8,43	8,55
<b>IMPORTANCIA</b>	9,13	8,57	8,40
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9,00	8,43	8,40

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

**Figura 22. Desempeño profesional del docente (análisis global)**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje en la ejecución de procesos de enseñanza-aprendizaje, se puede observar tres campos distintos que indican el puntaje en el inicio, el desarrollo y la evaluación, se pudo sacar el puntaje de cada uno para constatar el más bajo y se pudo deducir que el puntaje más bajo fue encontrado en el nivel del conocimiento con un 8,61, del mismo modo se procedió a verificar el puntaje de la frecuencia, la que sigue con un puntaje de 8,63, mientras que en el nivel de importancia tenemos el puntaje más alto y es 8,70; de este modo se puede concluir que en el ámbito de la gestión del aprendizaje los docentes del Colegio “Francisca de las Llagas” tienen un nivel muy bueno, lo cual indica que los docentes de esta institución sí aplican con frecuencia, le dan la importancia necesaria y tienen conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje.

Por otra parte dentro de estos campos antes mencionados, tenemos el inicio, el desarrollo y la evaluación, de aquí que se obtuvo el puntaje más bajo y se lo refleja en la evaluación con un 8,45; y ésta ya es una dificultad, referente a este problema encontrado, es fundamental que se tome en cuenta la necesidad de dominar los procesos evaluativos, considerando que, “es un proceso integral y permanente que identifica, analiza, y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos, recursos y resultados en función de los objetivos y destrezas alcanzados por los alumnos” MEC. Evaluación ed. Básica (2004); la acción para establecer el nivel de logros alcanzados en el aprendizaje mediante un proceso sistemático, y permanente de recolección de datos, que permita apreciar, estimar, dar juicios de valor y tomar decisiones sobre el inter-aprendizaje para mejorar los resultados.

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

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

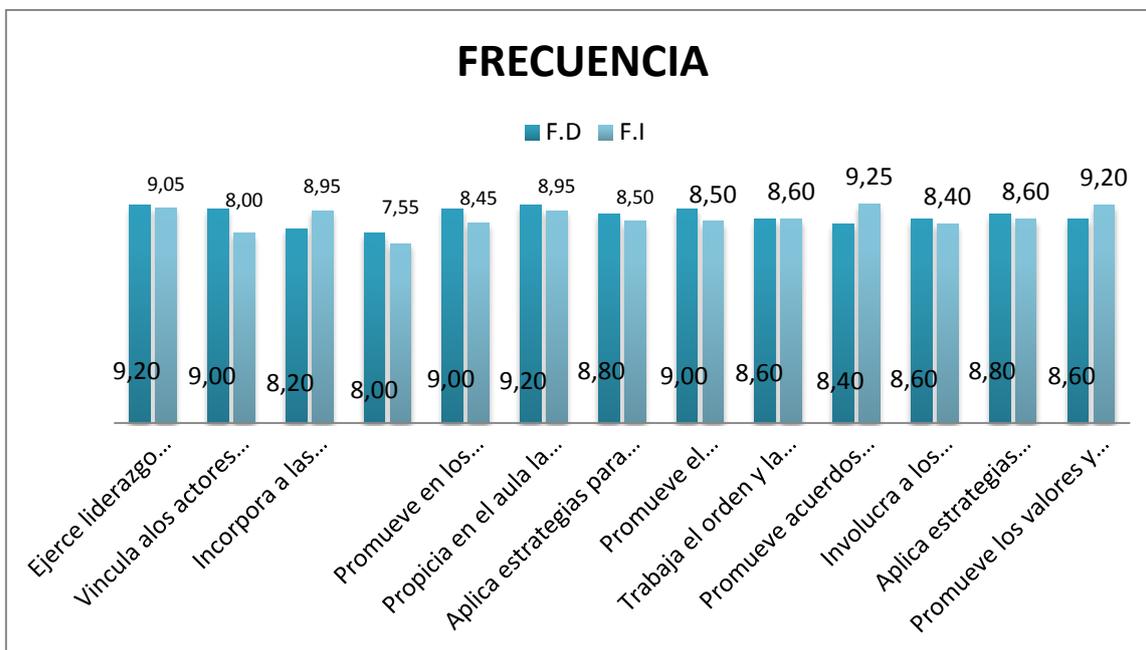
Tabla 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

No	INDICADOR	F.D	F.I	% D	% I
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	9,05	92%	91%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	8,00	90%	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	8,95	82%	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	7,55	80%	76%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	8,45	90%	85%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8,95	92%	90%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8,50	88%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	8,50	90%	85%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	8,60	86%	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,40	9,25	84%	93%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	8,40	86%	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	8,60	88%	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,60	9,20	86%	92%
<b>TOTAL</b>		<b>113,40</b>	<b>112,00</b>		
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,72</b>	<b>8,62</b>	<b>87%</b>	<b>86%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

Elaborado por: Quishpe, S. A. (2014)

**Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador**



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Como se puede observar en el cuadro de Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, hay similitudes en cuanto a puntuaciones en los diferentes indicadores, con un porcentaje general con diferencia mínima que va de 86% a 87%, es decir que el nivel de frecuencia en el ámbito de liderazgo y comunicación se ve presente en los dos aspectos. Sin embargo cabe recalcar que se observa una menor puntuación en la observación del investigador con relación al resto de ítems el 4.2. (Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad) con un 80% y el 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario) con un puntaje de 7,60 que representa 76%.

Al haber obtenido estos resultados se puede concluir que, la comunicación es la base del liderazgo efectivo, destacando que sin una buena comunicación, los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores, por el contrario si no saben comunicarse decaen como líderes, desde esta perspectiva, la comunicación se concibe como la herramienta básica que es necesario activar para garantizar un liderazgo transformacional efectivo. Un líder es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino por ejemplo, y

creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso. Un líder no es el jefe del equipo sino la persona que está comprometida a llevar adelante la misión del Proyecto (Calderón, 2008, pág. 41). La comunicación es un ente unificador entre las personas de ahí que es muy importante e indispensable para mantener una buena relación.

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

Tabla 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,80	88%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en actividades	8,60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,40	84%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve valores y ejercicio de derechos humanos	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>114,40</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,80</b>	<b>88%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

**Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente**

▮

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Como se puede observar en esta tabla, se alcanza en la importancia de la gestión de liderazgo y comunicación en el desempeño docente un puntaje de 8,80 que representa un porcentaje del 88%, al haber obtenido este porcentaje se puede decir que los docentes que laboran dentro de esta institución muestran importancia al liderazgo y comunicación en cada uno de los indicadores propuestos, aunque cabe señalar que al hacer una comparación de resultados en los indicadores se encuentra la siguiente novedad, en el ítem 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario) y en el 4.10 (Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas) alcanzado en los dos un puntaje de 8.40, que presenta una relativa falta de acciones y acuerdo tanto a nivel de aula como a nivel de la comunidad; frente a lo expuesto se deduce que todo docente debe valorar la importancia que tiene el liderazgo y comunicación dentro y fuera del aula, para que así el docente junto con sus estudiantes puedan trabajar en armonía para juntos maestro y estudiantes alcanzar la excelencia, la comunicación es la base del liderazgo efectivo, destaca que sin una buena comunicación los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores, por el contrario si no saben comunicarse decaen como líderes, desde esta perspectiva, la comunicación se concibe como la herramienta básica que es

necesario activar para garantizar un liderazgo transformacional efectivo. (Pestana, 2009, pág. 29).

La comunicación es la base del liderazgo efectivo, destaca que sin una buena comunicación los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores, por el contrario si no saben comunicarse decaen como líderes, desde esta perspectiva, la comunicación se concibe como la herramienta básica que es necesario activar para garantizar un liderazgo transformacional. Además la comunicación en los centros educativos tanto a nivel de aula como con la comunidad constituye un aspecto fundamental y necesario para un buen funcionamiento de la misma, puesto que permite la coordinación de actividades entre distintos departamentos, unidades, servicios, difundir información, apoyo en la toma de decisiones y dar respuesta a problemas entre otros; es decir mantener una buena comunicación es hablar de una cooperación entre las estructuras directivas y que los profesionales trabajen mejor y rindan mucho más.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,80	88%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,40	84%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
<b>TOTAL</b>		<b>113,80</b>	
<b>PROMEDIO</b>		<b>8,75</b>	<b>88%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

Elaborado por: Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

En el presente gráfico sobre el nivel de conocimientos sobre la gestión de liderazgo y comunicación del docente se observa en general puntuaciones altas, sin embargo en el ítem 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario) se evidencia un bajo porcentaje 8,2 que representa el 82%; mientras que en los ítems con altos puntajes que es necesario mencionarles con un puntaje de 9,20 que son los ítems 4.1 (Ejerce liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula) 4.2 (Vincula a los actores educativos a través de proyectos ) y el 4.8 (Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula), por lo que se considera significativo tener un buen nivel de conocimiento de liderazgo y comunicación dentro de las instituciones educativas, para hablar un mismo idioma. Un líder es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino por ejemplo, y creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso. Un líder no es el jefe del equipo sino la persona que está comprometida a llevar adelante la misión del Proyecto (Calderón, 2008). Un verdadero líder es quien comienza autoformándose personalmente y adquiriendo cada día virtudes humanas, y así ser capaz de dirigir un grupo de personas que están a su cargo.

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

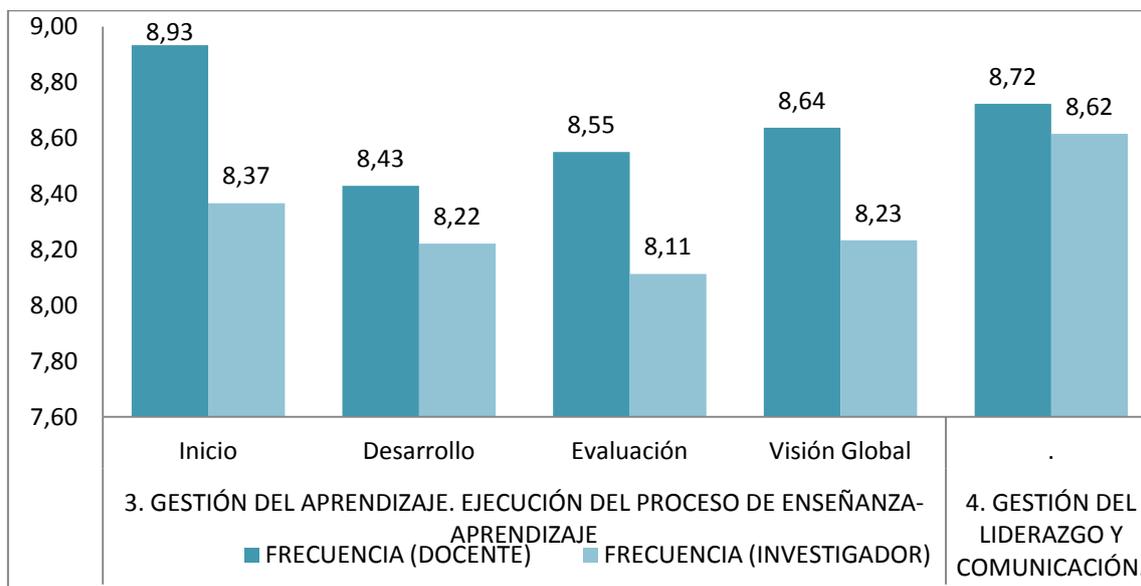
Tabla 26. Desempeño profesional del docente (análisis global)

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	8,93	8,37
	Desarrollo	8,43	8,22
	Evaluación	8,55	8,11
	Visión Global	8,64	8,23
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,72	8,62

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de Observación de las Actividades Docentes aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

Elaborado por: Quishpe, S. A. (2014)

Figura 26. Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicado en el colegio “francisca de las llagas”.

Elaborado por: Quishpe, S. A. (2014)

Con respecto al análisis global del Desempeño profesional del docente, en el cuestionario realizado a los docentes de la institución se define un puntaje de 8,72, por lo que ellos consideran tener el conocimiento sobre gestión de aprendizajes y gestión de liderazgo y comunicación y aplicarlo en las aulas; con relación a los resultados que se obtuvieron como

investigador refleja una cierta similitud ya que el puntaje es de 8,62 y la diferencia de puntuación representa a apenas de 0,10. Se puede determinar entonces que la apreciación del maestro con relación a su desempeño docente es similar a la observación realizada por el investigador, aspecto coadyuvante e importante para determinar la veracidad de los datos obtenidos. Lo que si hay que reconocer es que hay aspectos importante que deben ser tomados en cuenta principalmente dentro del trabajo de desarrollo y evaluación en el proceso enseñanza-aprendizaje analizados en cuadros anteriores como son: evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, promueve acciones orientadas al servicio social comunitario, promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas, involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras, aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.

Es importante mencionar con relación al desempeño profesional del docente la necesidad de dominar los conocimientos específicos de la especialidad y complejos generales de las

bases pedagógicas, con relación al tema la UTPL menciona: el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. (Andrade Lucy, 2013)

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

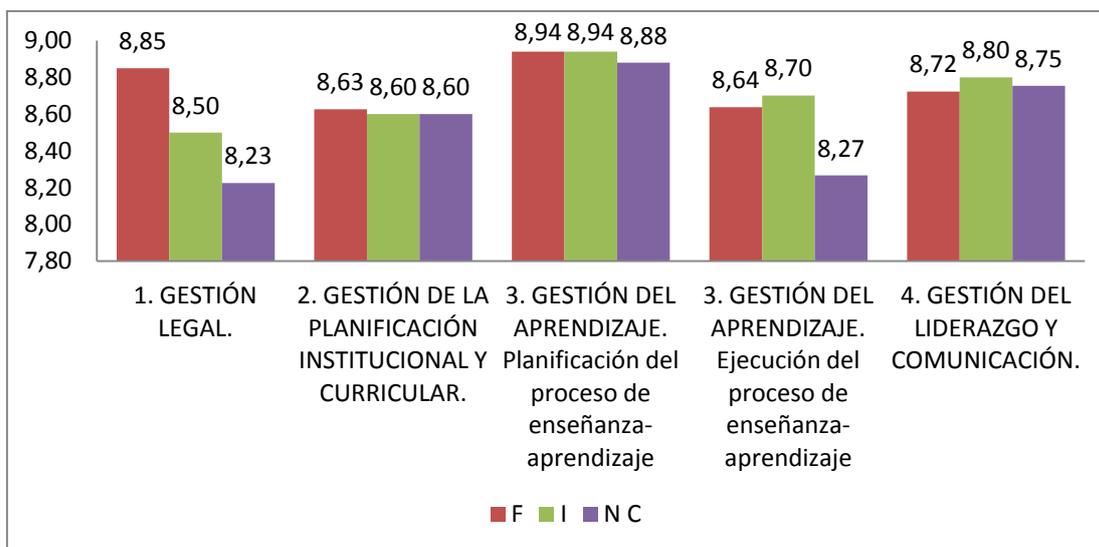
**Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)**

ÁMBITO	FREC.	IMPOR.	N. C	Promedio general
1. GESTIÓN LEGAL.	8,85	8,50	8,23	8,52
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,63	8,60	8,60	8,61
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,94	8,94	8,88	8,92
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,64	8,70	8,27	8,54
5. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,72	8,80	8,75	8,75

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio "Francisca de las Llagas".

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

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



**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Colegio “Francisca de las Llagas”.

**Elaborado por:** Quishpe, S. A. (2014)

Los resultados globales obtenidos en la aplicación del cuestionario y la observación realizada a una parte de docentes que laboran en el Colegio “Francisca de las Llagas”, en los 5 ámbitos investigados, se establece que los puntajes más bajos fueron encontrados en los ámbitos de la gestión legal con un puntaje de 8,52, en la gestión del aprendizaje 8,54 y en el ámbito de gestión de planificación institucional y curricular 8,61; mientras que en los ámbitos de gestión de liderazgo y comunicación se obtuvo un puntaje de 8,75 y en la gestión del aprendizaje 8,92 los mismos que reflejan un puntaje alto.

Como se puede observar en cada uno de los ámbitos existe un puntaje bueno por lo que se puede deducir que; los docentes aplican con frecuencia, dan importancia y conocen su trabajo y por ende su desempeño docente se encuentra dentro de los límites aceptables.

Cabe recalcar el porcentaje más bajo que se encontró dentro de los ámbitos analizados y fue en el ámbito de la Gestión legal, de este modo se detecto el problema en el nivel de conocimientos de las nueva bases legales de acuerdo al análisis de los cuadros anteriores, la dificultad está en los deberes del Estado y derechos de los niños, niñas y adolescentes y en la identificación del Plan Decenal de Educación, esta es la principal debilidad que se encontró en el Colegio “Francisca de las Llagas”, el cual requiere la intervención de las autoridades de esta institución para que faciliten capacitaciones frecuentes, mediante talleres de estudio y preparación permanente para los docentes; esto ayudará a que estén

en continua autoformación y refuercen día a día las normativas y leyes que rigen a la educación Ecuatoriana.

Según el Ministerio de Educación (2012) se define al docente como: Aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Esta investigación permitió visualizar todos los problemas que el Colegio “Francisca de las Llagas” tiene con respecto al desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, donde se ha identificado dificultades en los diferentes ámbitos de la investigación, principalmente en la gestión legal, de los cuales el aspecto que más afecta a los docentes es la importancia que ellos dan a estos ámbitos así como el nivel de conocimientos; de ahí la necesidad de que los docentes se preparen día a día en documentos de la base legal, para elevar el nivel de conocimientos, buscando formas y estrategias de aplicación dentro de las aulas.

La superación de los problemas encontrados principalmente dentro de la gestión legal permitirá que los docentes refuercen sus conocimientos y apliquen los deberes y derechos de los niños, niñas y adolescentes y tengan conciencia de estos deberes y derechos. Además con este nivel de conocimientos bien fundamentados podrán capacitar a los padres de familia y a los mismos estudiantes con miras a una educación de calidad.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

En ésta encuesta realizada en el Colegio “Francisca de las Llagas”, dentro del ámbito de la gestión Legal, se detectó que los docentes tienen conocimiento de las nuevas bases legales, pero no dan importancia a éstos documentos de Ley; en algunos casos porque están iniciando con su experiencia educativa y en otros porque creen que ya saben lo básico y no sienten la necesidad de seguir autoformándose; por este motivo les será complicado estar en sintonía con lo que a diario el Ministerio de Educación exige, por ende, se considera que es un limitante para lograr alcanzar la calidad educativa.

Con respecto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional, los docentes no relacionan los elementos del currículo, se concluye que a los docentes de esta institución les falta un mayor interés, dedicación y autoformación por profundizar los documentos del currículo nacional en la planificación del plan anual de asignatura, puesto que son fundamentales e indispensables para garantizar el éxito en el proceso educativo.

Con respecto a la Gestión del Aprendizaje de los docentes del Colegio “Francisca de las Llagas” en el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se encontró un porcentaje alto la recuperación de experiencias reales de los estudiantes como punto de partida para la clase para motivar el abordaje del tema; con estos datos obtenidos se concluye que existe vinculación y participación por parte de los docentes en las prácticas pedagógicas y así mantienen una correlación con el aprendizaje de los estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje.

En cuanto al ámbito del liderazgo y comunicación se refleja que los docentes de la institución tienen un porcentaje bajo en lo que respecta a “promueve acciones orientadas al servicio”, por lo que se concluye que falta promover acciones que sean orientadas al servicio de la comunidad y de la sociedad, siendo este un factor indispensable dentro de la educación ya que por medio de estas acciones el docente puede vincular a los alumnos con la realidad en la que vive nuestra sociedad.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos el ámbito legal, al encontrar algunas debilidades reflejadas en los porcentajes antes mencionados, de una manera particular en que los docentes no aplican los deberes y los derechos de las niñas, niños y adolescentes en las actividades académicas e institucionales proclamados en la constitución de la República del Ecuador, se recomienda a las autoridades del Colegio “Francisca de las Llagas” realizar talleres de capacitación que ayuden a la profundización en temas de ley educativa, para que los docentes se mantengan en constante capacitación con los documentos legales y se comprometan a impartirlos día a día en sus aulas de clase.

Referente al ámbito de la gestión de planificación institucional curricular se recomienda que la institución siga manteniendo un trabajo permanente de mejora en lo que se refiere a la relación procesos de planificación, para ello se debe realizar círculos de estudio entre pares, lo permitirá la mejora y la aplicación de técnicas de enseñanza-aprendizaje, de la misma manera fortalecerá los conocimientos ya adquiridos.

Con respecto a la gestión del aprendizaje se recomienda a las autoridades de la institución que se dicten talleres continuos con personal capacitado, para fortalecer el ámbito del aprendizaje en los docentes y así no tengan problemas en el momento de la interacción.

En cuanto al ámbito de gestión del liderazgo y comunicación se recomienda organizar una plataforma virtual en la que los que haya interacción y participación por parte de todos los docentes de la institución para intercambiar experiencias, material didáctico, para fortalecer y promover acciones que estén orientadas al servicio social y comunitario.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Figueroa, E. (2013). *Las estrategias metodológicas utilizadas por los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/2796/1/ALVARADO%20FIGUEROA%20EDI%20ESTALIN%20.pdf>
- Amanda Correa de Urrea, A. Á. (2009). *LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA1*. Obtenido de LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA1.
- Andrade Lucy, M. I. (2013). *Programa Nacional de Investigación*. Loja: EDILOJA.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Aristos.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Bertoglia, L. (2005). *La integración profesor-alumno. Una visión desde los procesos atribucionales*. . Valparaiso: Pontificia Universidad Católica de Valparaiso.
- Bolívar, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos - Ministerio de*. Obtenido de Liderazgo, mejora y centros educativos - Ministerio de.
- Bris, M. (2007). *Planificación Educativa*. Brasil: Universidad Franca.
- Bustamante, D. J. (22 de 06 de 2013). *Los estándares de calidad en la educación ecuatoriana* . Obtenido de Los estándares de calidad en la educación ecuatoriana : <http://redesoei.ning.com/profiles/blogs/los-est-ndares-de-calidad-en-la-educaci-n-ecuatoriana>
- Caballero, E. (2008). *La gestión de aprendizaje*. Santiago de Chile: Universidad Bolivariana.
- Calderón, S. (2008). *Líderes, necesidad urgente*. Bascelona: Editorial Pamplona.
- Calle, D. J. (s.f.). *UNAD*. Obtenido de UNAD: [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104\\_EXE/leccin\\_6\\_investigacin\\_\\_exploratoria\\_descriptiva\\_correlacional\\_y\\_explicativa.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104_EXE/leccin_6_investigacin__exploratoria_descriptiva_correlacional_y_explicativa.html)
- Carballo, E. (10 de Junio de 2005). *La Gestión Educativa*. Obtenido de <http://lageducativa.blogspot.com/>
- Castro Santander, A. (12 de Diciembre de 2010). *El clima escolar y la calidad educativa*. Obtenido de <http://www.calidadeducativa.edusanluis.com.ar/2010/12/el-clima-escolar-y-la-calidad-educativa.html>
- Chagoya, L. E. (01 de julio de 2008). *Métodos y técnicas de investigación*. Obtenido de Métodos y técnicas de investigación.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Editora McGraw-Hill.

- Chuquisengo y Gamarra. (2005). *Gestión prospectiva en las empresas*. Buenos Aires: Serena.
- Congreso Nacional. (03 de enero de 2003). *Código de la niñez y adolescencia*. Obtenido de Código de la niñez y adolescencia: [http://www.oei.es/quipu/ecuador/Cod\\_ninez.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/Cod_ninez.pdf)
- Congreso Nacional. (2003). *Código de la niñez y de la adolescencia*. Quito: Registro oficial.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Aristos.
- Copyrigh. (2008-2015). *Metodo Estadístico*. Obtenido de <http://definicion.de/metodo/>
- CreceNegocios. (12 de octubre de 2015). *CreceNegocios*. Obtenido de CreceNegocios: <http://www.crecenegocios.com/que-es-una-encuesta/>
- DeConceptos.com. (12 de Septiembre de 2012). *Concepto de docencia*. Obtenido de <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/docencia>
- Díaz, S. D. (s.f.). *Nuevo rol del Docente nuevos desafíos de la Docencia*. Obtenido de Nuevo rol del Docente nuevos desafíos de la Docencia: [http://www.iide.cl/medios/iide/publicaciones/revistas/Nuevo\\_rol\\_de\\_la\\_docencia\\_Don\\_oso\\_cse\\_articulo96.pdf](http://www.iide.cl/medios/iide/publicaciones/revistas/Nuevo_rol_de_la_docencia_Don_oso_cse_articulo96.pdf)
- Diccionario virtual de Conceptos. (12 de Septiembre de 2012). *Concepto de docencia*. Obtenido de <http://deconceptos.de/organizacion/>
- Diccionario Virtual Definiciones. (2015). *Organización Institucional*. Obtenido de <http://77definicion.de/organizacion/>
- Drucker. (S/F). *Liderazgo*. Lima .
- Drucker. (S/F). *Liderazgo*. Lima: Popular.
- EcuRed. (2014). *Meodología del proceso enseñanza aprendizaje* . EcuRed.
- EDUCACION, E. M. (1989). *El Libro Blanco Reforma del Sistema Educativo*. España.
- Educación, M. d. (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Obtenido de Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015.
- Educación, M. d. (23 de 05 de 2006-2015). [www.educiudadania.org/pde\\_politicas.php](http://www.educiudadania.org/pde_politicas.php). Obtenido de [www.educiudadania.org/pde\\_politicas.php](http://www.educiudadania.org/pde_politicas.php).
- Educación, M. d. (13 de mayo de 2010). Dirección Nacional de Asesoría Jurídica. *Acuerdo No 0362.10*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Educación, M. d. (02 de 2011). *Estandares Desempeño Docente - Ministerio de Educa*. Obtenido de Estandares Desempeño Docente - Ministerio de Educa.
- Educacion, M. d. (24 de 10 de 2012). Acuerdo Ministerial 0455-12. *Acuerdo Ministerial 0455-12*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Educacion, M. d. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A.

- Educación, M. d. (2012). Marco Legal Educativo. En M. d. Educación, *Marco Legal Educativo* (pág. 271). QUITO: Editogran S. A.
- Educación, M. d. (18 de Enero de 2013). *www.tiching.com*. Recuperado el 18 de Enero de 2013, de *www.tiching.com*: *www.tiching.com*
- Educiudadanía. (2006). *Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal de Educación*. Obtenido de Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal de Educación: <http://educiudadania.org/que-es-el-plan-decenal-de-educacion/>
- Escalante Alvarez, J., Mejía Reyna, J., Ramos Sánchez, J., Villa Benítez, M., Gallegos, M., & Aranda Pérez, M. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México: D.R Secretaría de Educación Pública.
- Feldman, D., & Laies, G. (2010). *Competencias Docentes: Un Marco conceptual para su definición*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Fernández, C. (2002). *Modelo de gestión comunicacional*. México: Prince.
- Fiallos, A. (06 de 2011). [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=0101-7330&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=0101-7330&lng=en&nrm=iso). Obtenido de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_serial&pid=0101-7330&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_serial&pid=0101-7330&lng=en&nrm=iso).
- Jornet, G.-S., & Sánchez. (26 de Febrero de 2014). *Factores que influyen en el desempeño docente*. Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol7-num2e/art14.pdf>
- Ledo Royo. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica. Tesis presentada en opción al Grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas*. . Habana: Universidad Santiago de Cuba.
- Ledo, R. (2007). *Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica. Tesis presentada en opción al Grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas*. Habana: Universidad Santiago de Cuba.
- Lizeth, A. T. (29 de 10 de 2012). *Scribd*. Obtenido de Scribd: <http://es.scribd.com/doc/111485247/Metodo-descriptivo#scribd>
- Lorena, A. (08 de octubre de 2011). *Aprender a Pensar*. Obtenido de Aprender a Pensar: <http://lorefilosofia.aprenderapensar.net/2011/10/08/metodo-hermeneutico/>
- Lozada, F. (2012). *Estrategias docentes*. Caracas: Editorial Popular.
- Lozano, Y. (06 de noviembre de 2008). *Investigación exploratoria*. Obtenido de Investigación exploratoria: <http://janeth-investigacioniv.blogspot.com/2008/11/investigacion-exploratoria.html>
- Manes, J. M. (2005). *Marketing para instituciones educativas*. Valencia: Granica S.A.
- Martyn, S. (26 de septiembre de 2008). *Explorable*. Obtenido de Explorable: <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>

- Mayorga Moreno, A. (22 de Octubre de 2007). *Gestión Educativa Organizacional*. Obtenido de <http://www.gestioneducativaorganizacional.blogspot.com/.../definiciones-de-gesti...>
- Ministerio de Educación. (2006). *Plan Decenal de Educación*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2011). *Reglamento a la LOEI*. Quito: MINEDUC.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal*. Quito: MINEDUC.
- Ministerio de Educación. (2013). *Acuerdo Ministerial N° 0332-13 Código de Convivencia*. Quito: MINEDUC.
- Ministerio de Educación LOEI. (2011). *Ley Orgánica Educativa Intercultural*. Quito: MINEDUC.
- Montecinos, C. (2003). *Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo*. Valparaíso: Universidad católica de Valparaíso.
- Much, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., & Pedronni, F. (2011). *Administración y planeación de instituciones educativas*. México: Trillas.
- Navarro, N., Quiñiñir, M., Patiño, F., & Pedronni. (Enero de 2006). *Organización Educativa*. Obtenido de <http://www.lapaginadelprofe.cl/Nadia/3OrganizacionEducativa.htm>
- Pestana, F. (2009). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. San Juan-Costa Rica: Instituto de Investigación en Educación .
- Ramirez Carrera, M. (17 de Junio de 2011). *Estrategias metodológicas desde un enfoque constructivista* . Obtenido de <http://psic-enfoquepedagogico.blogspot.com/2011/06/estrategias-metodologicas-desde-un.htm>
- Raul, E. (30 de junio de 2009). *Técnicas de Investigación de Campo*. Obtenido de *Técnicas de Investigación de Campo*: <http://niveldostic.blogspot.com/2009/06/metodo-analitico-sintetico.html>
- Red, E. (2014). Metodología del proceso enseñanza aprendizaje - EcuRed. *Conocimiento de todos y para todos*, 15. Obtenido de Metodología del proceso enseñanza aprendizaje - EcuRed: [http://www.ecured.cu/index.php/Metodolog%C3%ADa\\_del\\_proceso\\_ense%C3%B1anza\\_aprendizaje](http://www.ecured.cu/index.php/Metodolog%C3%ADa_del_proceso_ense%C3%B1anza_aprendizaje)
- Reit, A. (s.f.). *Cultura y Ciencia*. Obtenido de Cultura y Ciencia: [http://www.ehowenespanol.com/significado-del-metodo-descriptivo-investigacion-sobre\\_135646/](http://www.ehowenespanol.com/significado-del-metodo-descriptivo-investigacion-sobre_135646/)
- Reyes Ponce, A. ((S/F)). *Organización-concepto y elementos*. Obtenido de [http://www.elprisma.com/apuntes/administracion\\_de\\_empresas/organizacion/](http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/organizacion/)
- Rivera, E. R.-L. (s.f.). *Psicología para América Latina*. Obtenido de Psicología para América Latina.

- Ródenas Gimenez, T. (Abril de 2010). *Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula.* . Obtenido de <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>
- Ruiz, G. (2013). *Gestión Institucional, conceptos introductorios.* Obtenido de [http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos\\_introductorios/conceptos-introductorios.html](http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html)
- Terán Alvarez. (2012). *Estrategias metodológicas.* Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/4258/1/UPS-QT03588.pdf>
- Torres Herrera, N. (2007). *Modelos pedagógicos y de educación.* México: Prince.
- UNESCO. (2013). *Una nueva docencia para cambiar la educación.* Lima: Ministerio de Educación.
- Vairon, F. (17 de septiembre de 2012). *SlideShare.* Obtenido de SlideShare: <http://es.slideshare.net/still01/tecnica-observacion>
- Vicen, A. S. (07 de Abril de 2011). *EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y LOS CONCEPTOS INVOLUCRADOS.* Obtenido de EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y LOS CONCEPTOS INVOLUCRADOS.
- Villa S., A. (01 de Abril de 1999). *Aprendizaje organizativo y desarrollo profesional.* Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev31ART3.pdf>
- Yang, S. (15 de Febrero de 2007). *Modelos de Gestión.* Obtenido de <http://www.slideshare.net/sandra/modelos-de-gestin>
- Yu Cheung A. (2015). *Ambiente familiar y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del primer nivel de enseñanza.* Panamá: Universidad Latina de Panamá.
- Zabalza Beraza. (2004). *Guía para la producción didáctica.* Compostera: Universidad de Compostera.

## PROPUESTA DE SOLUCIÓN

<b>ÁMBITO</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	LEGAL
	<input type="checkbox"/>	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR
	<input type="checkbox"/>	APRENDIZAJE
	<input type="checkbox"/>	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

### PROBLEMA IDENTIFICADO

El docente no aplica los deberes y los derechos de las niñas, niños y adolescentes en las actividades académicas e institucionales proclamados en la constitución de la República del Ecuador (2008)

### NOMBRE DE LA ESTRATEGIA

Taller “Los deberes y los derechos de las niñas, niños y adolescentes”.

### OBJETIVO

Fortalecer el conocimiento del marco legal enmarcado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), la LOEI y su reglamento, considerando los deberes y derechos de las niñas, niños y adolescentes, para así mejorar la práctica profesional en el desempeño legal, las actividades académicas e institucionales del trabajo docente. Que se realizará en el Colegio Particular “Francisca de las Llagas” el día 9 de enero de 2016.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACION
<p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDAD 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>INICIO</b></p> <p>Taller “Los deberes y los derechos de las niñas, niños y adolescentes”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Llegar a la Institución con 1 hora antes de iniciar con taller, para verificar que todo esté listo para iniciar el taller sin ningún inconveniente.</li> <li>❖ Llevar material impreso de los contenidos a trabajar, y entregar a cada uno de los participantes.</li> <li>❖ Llevar una nómina con el nombre de cada participante para que firmen y hacer constar su asistencia.</li> <li>❖ Dar un saludo de bienvenida a los asistentes y presentarse como la capacitadora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Propios de la institución.</li> <li>* Salón de reuniones o auditorium.</li> <li>* Computador.</li> <li>* Proyector.</li> <li>* Fotocopias.</li> <li>* Esferográficos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Fotografías.</li> <li>* Hoja de asistencia firmada</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDAD 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>EXPERIENCIA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Dinámica de</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Entregar dos piezas de un rompecabezas a cada participante haciendo quedar con la capacitadora una de las piezas, seguidamente pedirles que se enumeren del uno al cinco para dividir el grupo grande en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Rompecabezas elaborado con anterioridad.</li> <li>*Cinta de embalaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Fotografías.</li> </ul>

<p><b>integración</b></p> <p>Construyendo una mejor personas dentro de la sociedad.</p>	<p>grupos pequeños; una vez que todos estén en posesión se dará inicio con la dinámica. Se les pedirá que armen el rompecabezas el mismo que como contenido tiene el mapa de cinco países diferentes; los docentes no saben que en cada rompecabezas faltara una pieza por lo tanto deben esforzarse por hacerlo de la mejor manera para lograr armarlo de esta manera habrá integración por parte de los participantes porque todos pondrán su mayor esfuerzo.</p>		
<p><b>ACTIVIDAD 3</b></p> <p><b>REFLEXIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN</b></p> <p>Reforzar el conocimiento sobre los deberes y derechos de las niñas, niños y adolescentes, contemplados en la constitución</p>	<p>❖ Exposición del tema.</p>	<p>* Computador portatil.</p> <p>* Proyector.</p> <p>* Memoria USB con los contenidos de, tema.</p> <p>* Fotocopias.</p>	<p>* Fotografías.</p> <p>* Fotocopias.</p>

<p>contemplados en los Art. 26, 27, 28, 29 y 347 de la Constitución, Art. 1, 3, 7, 8 y 11 de la LOEI.</p>			
<p><b>ACTIVIDAD 4</b></p> <p><b>INTERACCIÓN</b></p> <p>A tener una familia y a la convivencia familiar, niños, niñas y adolescentes tienen derecho a vivir y desarrollarse con su familia biológica excepto cuando esto sea imposible o vaya en contra de su interés superior.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Elaborar un ejemplo de cómo realizar un proyecto de “escuela para padres” en donde el objetivo principal será: capacitar a los padres de familia en el ámbito de los valores humanos y espirituales, para mejorar el ambiente de la comunidad educativa y así dar una respuesta positiva a la sociedad en el diario vivir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Computador.</li> <li>* Infocus.</li> <li>* Esquema de elaboración del proyecto.</li> <li>* Código de convivencia.</li> <li>* Fotocopias.</li> <li>*Material reciclable.</li> <li>* Folletos referentes a la familia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Fotografías.</li> <li>* Concurso de preguntas y respuestas referentes al tema.</li> </ul>
<p><b>ACTIVIDAD 5</b></p> <p><b>EVALUACIÓN</b></p> <p>Aplicación de los conocimientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Formar cuatro grupos de cinco docentes.</li> <li>❖ Pedir a cada grupo de docentes que por medio de un ejemplo cotidiano expliquen una de las realidades en las que viven muchos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Pliegos de cartulina.</li> <li>* Marcadores.</li> <li>Lápices de color.</li> <li>*Cinta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Cuestionario de preguntas</li> <li>* Establezca un mecanismo de presentación sobre algunos deberes y</li> </ul>

<p>adquiridos dentro del taller.</p>	<p>niños y niñas al no tener contacto con uno de sus progenitores. Como o cual es el comportamiento de estos niños dentro de la institución educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ En un pliego de cartulina pedir a los docentes que de una manera creativa o por medio de un dibujo impregnen un deber o un derecho de los niños, niñas y adolescentes.</li> <li>❖ Pedir a los docentes que expongan el trabajo realizado con el fin de obtener nuevamente un refuerzo en el tema tratado con anterioridad.</li> </ul>	<p>pegable.</p>	<p>derechos de niños, niñas y adolescentes.</p>
--------------------------------------	---	-----------------	---

### **BIBLOGRAFÍA DE LA PROPUESTA**

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.

Congreso Nacional. (2003). *Código de la niñez y de la adolescencia*. Quito: Registro oficial.

Ministerio de Educación. (2011). *Reglamento a la LOEI*. Quito: MINEDUC.

Ministerio de Educación LOEI. (2011). *Ley Orgánica Educativa Intercultural*. Quito:

MINEDUC.

MINEDUC. (28 de 9 de 2012). *Normativa sobre solución de conflictos en las instituciones educativas*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/ACUERDO-434-12.pdf>

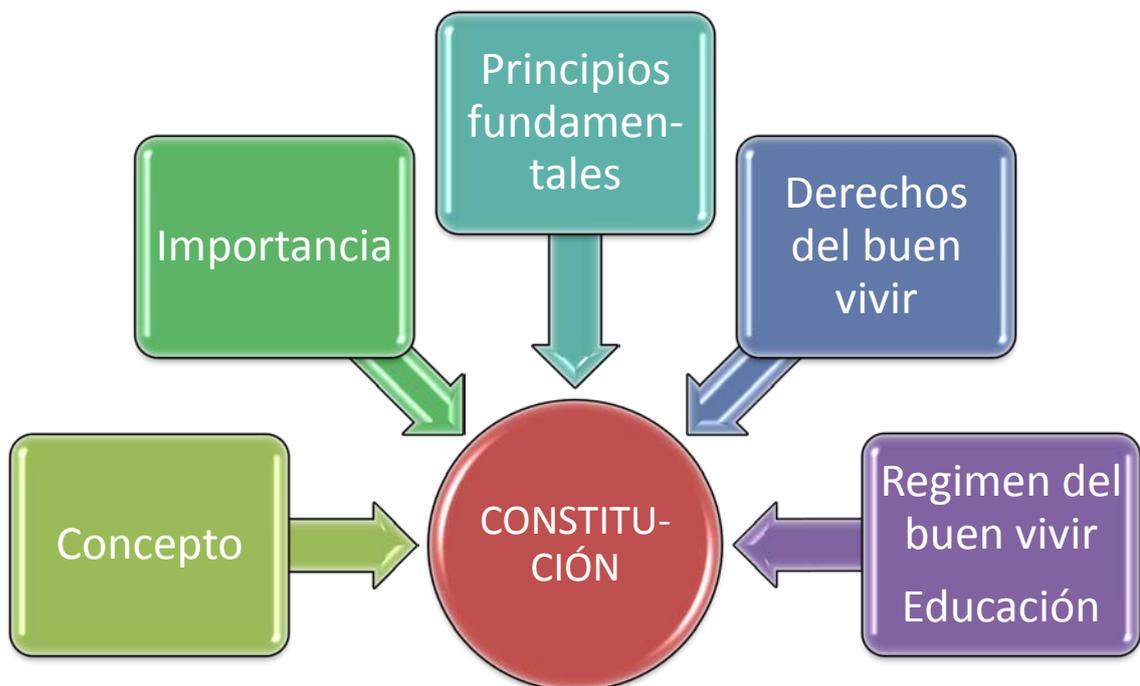
MINEDUC. (26 de Junio de 2013). *Normativa para excursiones y giras de observación*. Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/08/codif-acuerdo\\_0053-13.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/08/codif-acuerdo_0053-13.pdf)

MINEDUC. (22 de Abril de 2015). *Reglamento general para el cobro de matrículas y pensiones*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/08/ACUERDO-Nro.-MINEDUC-ME-2015-00094-A-REGLAMENTO-QUE-ESTABLECE-LOS-PAR%81METROS-GENERALES-PARA-COBRO-DE-MATR%8DCULAS-Y-PENSIONES.pdf>

## **ANEXOS**

# CONSTITUCIÓN

También se la conoce como la Carta Magna; es un documento donde se encuentra tipificada la norma suprema de un Estado de derecho soberano. Además la Constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado que en el caso del Ecuador es el poder legislativo, ejecutivo y judicial, y la correlación de estas con los ciudadanos, garantizando al pueblo sus derechos y libertades



## **ARTÍCULOS DE CONSTITUCIÓN QUE DETERMINAN LOS DERECHOS CON RELACIÓN A LA EDUCACIÓN**

### **Asamblea Nacional (2008) Constitución de la República del Ecuador**

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

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

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

Es derecho de toda persona y comunidad interactuar entre culturas y participar en una sociedad que aprende. El Estado promoverá el diálogo o intercultural en sus múltiples dimensiones.

Art. 29.- El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior, y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural.

Las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde con sus principios, creencias y opciones pedagógicas.

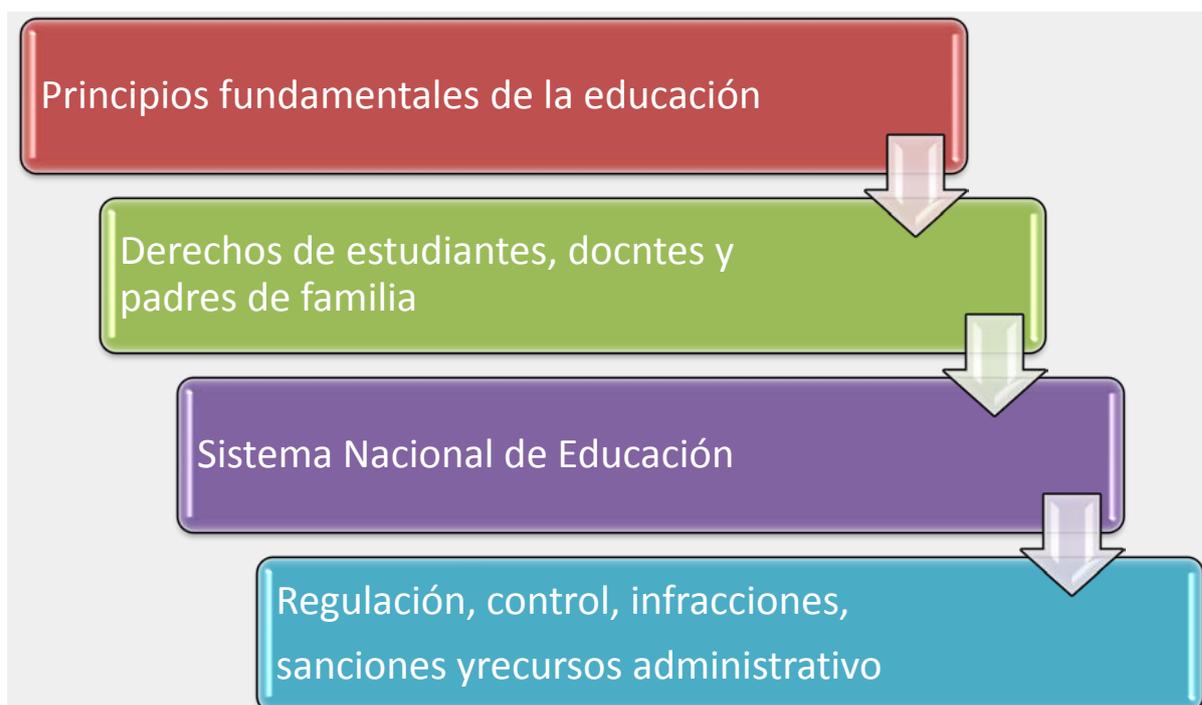
**Art. 347.- Sera responsabilidad del Estado:**

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.
2. Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de dirección temprana de requerimientos especiales.
3. Garantizar modalidades formales y no formales de educación.
4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.
5. Garantizar el respeto del desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes, en todo el proceso educativo.
6. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.
7. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital, y apoyar los procesos de post-alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo.
8. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y proporcionar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales.
9. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe, en el cual se utilizará como lengua principal de educación la de la nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, bajo la rectoría de las políticas públicas del Estado y con total respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.
10. Asegurar que se incluya en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de al menos una lengua ancestral.
11. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.
12. Garantizar, bajo los principios de equidad social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública. (Asamblea Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2008)

# LOEI Y SU REGLAMENTO

La LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE y su Reglamento son documentos que regulariza a todos los organismos educativos, determinan la normativa para que se respeten los derechos de los estudiantes, así como también para que se cumpla las obligaciones correspondientes.

El reglamento concreta, norma y operativiza los preceptos estatuidos por la LOEI, mostrando un enfoque de respeto a los derechos y al cumplimiento de las obligaciones



## LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE

### CAPÍTULO TERCERO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ESTUDIANTES

**ART. 7.- DERECHOS.-** Las y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

- a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo;

- b.** Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades.
- c.** Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respeto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística,
- d.** Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- e.** Recibir gratuitamente servicios de carácter social, psicológico y de atención integral de salud en sus circuitos educativos;
- f.** Recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades;
- g.** Ejercer activamente su libertad de organización y expresión garantizada en la Constitución de la República, a participar activamente en el proceso educativo, a ser escuchados y escuchadas,
- h.** Participar en los procesos electorarios de las directivas de grado, de los consejos de curso, del consejo estudiantil y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos garantizando una representación paritaria entre mujeres y hombres;
- j.** Recibir becas y apoyo económico que les permitan acceder en igualdad de condiciones al servicio educativo;
- k.** Recibir becas, permisos especiales, auspicios y apoyos para sus representaciones nacionales o internacionales, quienes se destaquen en méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza académica, intelectual, deportiva y ciudadana;
- l.** Gozar de la privacidad y el respeto a su intimidad, así como a la confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos;
- m.** Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en toda acción orientada a establecer la responsabilidad de las y los estudiantes por un acto de indisciplina o violatorio de las normas de convivencia del establecimiento;
- n.** Disponer de facilidades que le permitan la práctica de actividades deportivas, sociales, culturales, científicas en representación de su centro de estudios, de su comunidad, su provincia o del País, a nivel competitivo;

- o.** Contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión y permanencia de aquellas personas que requieran atención prioritaria, de manera particular personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;
- p.** No ser sancionados por condiciones de embarazo, maternidad o paternidad, y recibir el debido apoyo y atención en lo psicológico, académico y lo afectivo para culminar sus estudios;
- q.** Aprender, en el idioma oficial e idiomas ancestrales, de ser el caso;
- r.** Disponer, al inicio del año escolar, del carné estudiantil, que le permita acceder a la tarifa preferencial, en los servicios de transporte público, y el acceso a eventos académicos, culturales, deportivos y otros durante el año calendario;
- s.** Implementar medidas de acción afirmativa para el acceso y permanencia en el sistema educativo de las niñas; y,
- t.** Recibir una formación en derechos humanos y mecanismos de exigibilidad.

**ART. 8.- OBLIGACIONES.-** Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a.** Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- b.** Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- c.** Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- d.** Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- e.** Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- f.** Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de

participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;

**g.** Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;

**h.** Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;

**i.** Hacer buen uso de becas y materiales que recibe;

**j.** Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;

**k.** Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,

**l.** Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

## **CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA**

Art. 38

Literal b.- Expresa practicar la paz, respeto a los derechos humanos, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de la diversidad, participación, diálogo y autonomía.

Literal f.- Fortalecer el respeto a sus progenitores y maestros. El Código exige tratar a niños, niñas y adolescentes en forma diferenciada considerando el género, la interculturalidad y sus grados de desarrollo y madurez

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



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



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

*Autorizo que la H. Srta.  
Lenis Alexandra realice  
la investigación en las  
instituciones  
Blanca T. Torres*





**COLEGIO PARTICULAR  
"FRANCISCA DE LAS LLAGAS"**



Quito, 03 de enero del 2014

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

De mi consideración:

Para Usted el saludo franciscano de Paz y Bien.

Ante la solicitud de su persona, para que la HNA. SONIA ALEXANDRA QUISHPE CHICAIZA, con cédula de ciudadanía 171548068-5, pueda recoger datos en nuestra Institución Educativa: COLEGIO PARTICULAR "FRANCISCA DE LAS LLAGAS" QUITO, para que lleve a término su proyecto de Investigación, yo Blanca Luz Flores Tupiza con cédula de ciudadanía número 170680972-8, autorizo a la mencionada estudiante de la UTPL, para que aplique los cuestionarios y haga las observaciones respectivas a las Docentes del inicial 1 e inicial 2 desde el día 6 de enero del 2014 desde las 8H00 de la mañana.

Esperando colaborar en la formación y el trabajo investigativo de los actuales profesionales, me despido.

Muy atentamente,



Blanca Luz Flores Tupiza  
DIRECTORA



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





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

**Anexo 4: Fotografías de la Institución educativa y de los encuestados**



**RECREACIÓN DE LAS NIÑAS Y NIÑOS**





**OBSERVACIÓN DE LAS CLASES DICTADAS POR LAS MAESTRAS**







**MAESTRAS ENCUESTADAS**





