



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

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje**  
**Estudio realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”**  
**durante el año lectivo 2013 -2014**

**TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN**

AUTORA: Solórzano Vera Doménica Piherine

DIRECTOR: Jaramillo Serrano Fabián Augusto, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2014

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

Magíster.

Jaramillo Serrano Fabián Augusto Mgs.

**DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza” durante el año lectivo 2014 -2015, realizado por Solórzano Vera Doménica Piherine, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Solórzano Vera Doménica Piherine, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza” durante el año lectivo 2014 -2015, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo, Jaramillo Serrano Fabián Augusto Mgs., director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Solórzano Vera Doménica Piherine.

Cédula: 1309862686

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de fin de titulación, lo dedico principalmente a Dios quien me ha dado la fortaleza para seguir adelante a pesar de todas las adversidades de la vida.

También a mi admirable madre que con su ejemplo fue una fuente de consejos y perseverancia, pero muy en especial a mi esposo y mis hijos quienes han sabido comprenderme en esta etapa final de mi carrera, a todos ellos mil gracias porque son la inspiración de mi vida.

Amen.

Doménica Piherine Solórzano Vera.

## AGRADECIMIENTO

Esta investigación fue realizada gracias al apoyo incondicional de varias personas a quienes extiendo mi más profundo agradecimiento.

Con énfasis por su gran apoyo, por sus conocimientos y por su guía al Mgs. Fabián Jaramillo Serrano, quien es el tutor de este proyecto y a quien se deben sus resultados, muchísimas gracias estimado profesor.

También a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme permitido cumplir mis metas profesionales, en especial a todo el personal que ha dirigido El Programa Nacional de Investigación, a todos los docentes de quienes aprendí mucho durante este proceso.

De igual manera agradezco a la Lic. Yina Parrales Directora del CIBV “Jorge Mendoza M.” y a todo el personal administrativo y docente, que me brindaron su colaboración durante todo el proceso investigativo.

Así mismo quiero darle las gracias a una gran amiga y profesional, la Lic. Liliana Saltos Solórzano, quién a través de su experiencia y conocimientos, me ayudó incomparablemente en este proyecto.

Pero con mucho aprecio y cariño a mi familia, a mi esposo, a mis hijos, a mi amada madre, que con su paciencia y apoyo me brindaron las fuerzas y el entusiasmo para culminar este trabajo.

Principalmente mi agradecimiento es para “Dios”, gracias padre mío por darme la vida y la fortaleza para superarlo todo.

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>CARÁTULA.....</b>	
<b>APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....</b>	ii
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....</b>	iii
<b>DEDICATORIA.....</b>	iv
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS.....</b>	vi
<b>RESUMEN.....</b>	1
<b>ABSTRACT.....</b>	2
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	3
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....</b>	6
<b>1.1. Desempeño docente.....</b>	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	10
1.1.2.2. Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	15
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	17
1.1.3. Características del desempeño docente.....	19
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25
<b>1.2. Gestión educativa.....</b>	27
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	28
1.2.3. Tipos de gestión.....	30
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	31
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	33
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	33
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	34
<b>1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....</b>	36
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	36

1.3.2. Tipos de estrategias.....	36
1.3.2.1. En la gestión legal.....	37
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	38
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	38
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	39
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>41</b>
2.1. Diseño de investigación.....	42
2.2. Contexto.....	43
2.3. Participantes.....	44
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	45
2.4.1. Métodos.....	48
2.4.2. Técnicas.....	50
2.4.3. Instrumentos.....	51
2.5. Recursos.....	52
2.5.1. Talento Humano.....	52
2.5.2. Institucionales.....	52
2.5.3. Materiales.....	52
2.5.4. Económicos.....	52
2.6. Procedimiento.....	53
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>55</b>
<b>3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....</b>	<b>56</b>
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	56
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	58
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	60
<b>3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....</b>	<b>62</b>
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	62
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	64
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	66
<b>3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....</b>	<b>68</b>
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	68

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	68
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	70
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	72
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	74
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.	74
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.....	76
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	78
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.....	80
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.....	82
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.....	84
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.....	86
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.....	88
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	90



de enseñanza aprendizaje INICIO.....	
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.....	92
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.....	94
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.....	96
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	98
<b>3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....</b>	<b>100</b>
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	100
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	103
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	105
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	107
<b>3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....</b>	<b>109</b>
Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	111
CONCLUSIONES.....	113
RECOMENDACIONES.....	114
BIBLIOGRAFIA.....	115
PROPUESTA	121
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	123
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	124
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	125
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestado	131

## RESÚMEN

La investigación sobre “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza” durante el año lectivo 2014 - 2015”, tuvo como objetivo general, determinar el desempeño docente de la institución educativa, considerando los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis, participando los docentes, investigadora y tutor de la investigación. Fue un estudio de tipo transversal, con metodología cuantitativa, exploratoria y bibliográfica; se aplicó un cuestionario y registro de observación para docentes como técnicas para recolectar información y auscultar la problemática investigada. Entre los resultados obtenidos se tiene que el desempeño profesional en el ámbito, gestión legal, planificación institucional, curricular, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, liderazgo y comunicación es excelente, lo que se demuestra con promedios sobre los nueve puntos. De acuerdo a los resultados obtenidos, es necesario fortalecer el desempeño de los docentes, planteando la realización de talleres de capacitación, enfocado a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, necesarios para mejorar el proceso educativo con calidad y calidez.

**PALABRAS CLAVES:** Desempeño, gestión, enseñanza, aprendizaje, liderazgo, comunicación, docentes.

## **ABSTRACT**

Research on "The teacher performance in the teaching-learning process, conducted in the Children's Center of Good Living" Jorge Mendoza "during the 2014 -2015 school year," general objective was to determine the educational performance of the school, considering management areas: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis, participating teachers, researcher and tutor of research. It was a cross-sectional study with quantitative methodology, bibliographic exploratory; a questionnaire and observation log for teachers and such techniques for gathering information and find out the problems investigated. Among the results must be professional performance in the field, legal management, institutional planning, curriculum, implementation of the teaching-learning process, excellent leadership and communication, as demonstrated with averages above nine points. According to the results obtained, it is necessary to strengthen the performance of teachers, raising the training workshops, focused planning process of learning needed to improve the educational process with quality and warmth.

**KEYWORDS:** Performance, management, teaching, learning, leadership, communication, teachers.

## INTRODUCCIÓN

En la república del Ecuador, uno de los factores de la crisis educativa más importante, ha sido la formación docente para el desempeño de sus labores en el proceso de enseñanza aprendizaje, debido en parte a la defectuosa formación del profesional de la educación, así como la falta de sistemas de evaluación institucional y desempeño docente. Nudos críticos que han sido el resultado de años de despreocupación y falta de inversión de los gobiernos de turno, además de la indiferencia ciudadana y la falta de criterio y responsabilidad de las autoridades que estaban al frente de las instituciones educativas y los maestros que en su conjunto permitieron que se debilite la formación de los estudiantes.

En la actualidad, en nuevo sistema educativo se está enfrentando a cambios significativos en lo referente a la calidad educativa, siendo de mucha importancia el papel interviniente de las autoridades y docentes, quienes han asumido el compromiso de realizar la tarea de educar con profesionalismo y responsabilidad, apegando al marco legal educativo. Ejes de la calidad que en muchas ocasiones es difícil diferenciarlos nítidamente, pero están relacionados entre sí, tomando en consideración la calidad de la gestión directiva, la formación y sostenibilidad.

El diagnóstico del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza” durante el año lectivo 2014 -2015, es importante, por cuanto se llegó a conocer que los docentes poseen una formación que ayuda a mejorar su desempeño como educadores, sin embargo requieren de que sus .conocimientos sean fortalecidos para en un futuro evitar mayores problemas educativos.

La realización de esta investigación fue factible de realizar, por cuanto se contó con apoyo de las autoridades y docentes de la institución educativa objeto de estudio, además del apoyo metodológico de la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que facilitó los lineamientos necesarios para para la investigación, que a través de los instrumentos aplicados permitieron obtener la información necesaria para el estudio y obtener resultados confiables que ayudaron a realizar las conclusiones y recomendaciones que orientaron a la realización de la propuesta.

Los objetivos específicos planteados en la investigación se presentan a continuación:

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 desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.

Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

El cumplimiento de los mismos se lo obtuvo a través del avance de la investigación.

El primer objetivo se cumple mediante la consulta de fuentes bibliográficas, tales como textos, revistas, libros, páginas web y otros medios físicos con el fin de recopilar la mayor cantidad de información sobre las variables de investigación.

El segundo, tercero, cuarto y quinto objetivo se lo cumple mediante la investigación de campo, a través de la aplicación del cuestionario para la autoevaluación del desempeño y el registro de observación de las actividades docentes, de los cuales se logra obtener información la misma que es tabulada y posteriormente se realizó el análisis, interpretación y presentación de los resultados a través del informe.

El sexto objetivo se lo cumple con el diseño de la propuesta alternativa de solución que hace referencia a la realización de talleres de capacitación para la gestión del aprendizaje, enfocado a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, necesarios para mejorar el proceso educativo con calidad y calidez, siendo importante considerar y asumir el rol preponderante de los nuevos procesos exigidos en la Educación.

En el desarrollo del curso es necesario el apoyo de métodos, técnicas y estrategias incluidas en la planificación para el proceso de enseñanza que ayuden a fortalecer el aprendizaje de forma integral.

Lo antes expuesto, permite estructurar la tesis de la siguiente manera:

En el **capítulo I**, se describe el marco teórico, donde se fundamentan con teorías científicas las variables de investigación, mismas que permiten analizarlas para fortalecer más el trabajo de investigación.

En el **capítulo II**, se detalla el diseño de investigación, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos para la investigación, recursos y el procedimiento, con los cuales se logró la realización de este estudio paso a paso.

En el **capítulo III**, se enfocan los resultados de la investigación, la información recogida a través de las técnicas e instrumentos de investigación como son el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, luego de este proceso se tabuló y representó en gráficos de barras, para luego realizar su respectivo análisis e interpretación de los datos. Los resultados son discutidos a la luz de diferentes autores pedagógicos contemporáneos, lo que permitió fundamentar científicamente los mismos.

Así mismo se exponen las conclusiones de cada uno de los objetivos específicos, donde se establece el nivel de desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación, considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo, y de la comunicación. De esta forma se concluye con la propuesta denominada: “Estrategia pedagógica para fortalecer el liderazgo y comunicación en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Desempeño docente**

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

El ser humano siendo un ente espiritual, material e intelectual se forma, gracias a la ayuda y guía de un padre, una madre, un buen docente y el entorno donde se desenvuelve. Desde que todo niño nace empieza para él un aprendizaje cotidiano y natural, junto a sus seres queridos. Por ende cuando un niño empieza su ingreso a la educación formal, su maestro será como su madre o su padre en la escuela es así como los alumnos lo descubren, pero esta situación se ve influenciada por diversos factores que involucran principalmente a la forma como el docente se desenvuelve en su labor diaria, las características de su desempeño, su formación académica y su experiencia se reflejan en su alumnado.

Fernández (2008) señala que:

Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. (p.390)

Es de gran importancia tanto la formación académica como la forma de enseñar de cada docente, básicamente un alumno se guía con el ejemplo, si su maestro es un respaldo para sus dudas, entonces nunca se quedará con vacíos, que desencadenan en resultados negativos para cualquier estudiante; es así que mientras más preparado sea un docente será mejor, al igual, que su forma de enseñar, es fundamental que tenga los procedimientos y sepa escoger las estrategias apropiadas de acuerdo al nivel en que el docente se esté educando.

Según Estrada (2006) "El desempeño docente debe llevarse a cabo con la más absoluta dedicación, planificación, organización y una continua preparación del docente para dar calidad al proceso educativo" (p.1).

Sin duda alguna cuando un docente procura mejorar en su formación y continuamente se capacita, es un reflejo del amor y dedicación a su profesión, y los afortunados serán siempre los estudiantes porque ellos se enriquecerán de la sabiduría de su maestro.



Sin embargo para que un sistema educativo sea exitoso depende de la calidad del desempeño de los docentes, de cómo este lleva a cabo su labor, de la capacidad de encontrar los caminos más apropiados para llegar a su alumnado, que sean ellos quienes logren desarrollar al máximo las destrezas, capacidades, la inteligencia de sus estudiantes, de tal manera que la calidad de la educación garantiza la calidad del ser humano que están formando.

En otras palabras el desempeño docente es el quehacer profesional, por cuanto demuestra sus conocimientos a través de sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, equipo de trabajo y directivos.

Desde una perspectiva similar Montenegro (2003) refiere que “el desempeño docente, es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo” (pág. 19).

Los autores hacen referencia a que, el docente debe de tener una base de conocimientos en las cuales pueda apoyar su labor educativa, no conforme con ello continuar mejorando su formación inicial y actualizarse día a día, pero no solo esto es lo más importante, una buena labor educativa va encadenada a ser una buena persona; de nada vale que un docente sea muy preparado si es un ser con pocos valores morales, sin capacidad de discernir los sentimientos de sus estudiantes, sus debilidades y fortalezas.

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

Existen varios factores que afectan o influyen en el desempeño docente, y también varias descripciones de diferentes autores con distintos pensamientos pero todos coinciden en varios aspectos y los factores más vinculados son los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.

Entre los factores asociados al docente Feixas (2004) refiere que está su formación profesional, condiciones de salud, grado de motivación y compromiso con su labor; entre los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente: como las condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Los factores asociados al contexto son innumerables; sin embargo podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional que son los factores que se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo., y el contexto sociocultural que es el más amplio

también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica, política, y cultural.

La preparación de un profesional es sin duda uno de los pilares más importantes para su desempeño aunque no el único, pero es de resaltar la formación apropiada con bases pedagógicas, fundamentadas, y experimentadas desde el inicio, es decir desde que es un estudiante de docencia, entonces la calidad de enseñanza en las universidades influyen fuertemente en este aspecto, ya que el nivel de calidad de una sociedad está dado por la calidad de sus docentes, junto a esto la auto preparación de cada estudiante para obtener más conocimientos, esa curiosidad, esas ganas de saber más, de no conformarse con lo enseñado en las aulas universitarias, ese empuje, es el que todo docente debe tener para ampliar su campo de fundamentos, una base en que sostenerse para su ejercer profesional, pero adjunto a esto debe ir una continua evaluación docente para diagnosticar problemas, debilidades, e inconvenientes y dar solución a ellos para dar una educación de calidad.

En cuanto a la salud este, es un punto de quiebre en el que toda persona se ve afectado ante cualquier enfermedad, no es solo para un docente sino para cualquier profesional, sin duda alguna si un docente no está plenamente saludable física y emocionalmente no podrá ejercer su profesión a cabalidad sino con muchas limitaciones, por ende quienes pagan las consecuencias son los alumnos. La salud es uno de los factores en el que más se debería de tomar importancia, ya que una docente debe de estar íntegramente sano para dar lo mejor de sí a sus estudiantes, refiero esto con mucho énfasis a criterio personal ya que es de conocimiento general que la salud se encuentra en niveles emergentes a nivel mundial pero las autoridades no dimensionan la profundidad de esto y las dificultades que ocasiona en otras áreas como la educación.

El mismo autor expresa que:

La trayectoria y el desarrollo docente del profesor universitario están influidos por la sucesión de modelos docentes positivos y negativos, pero también por otros procesos significativos de tipo personal (la experiencia docente y profesional previa, las concepciones, las creencias, las rutinas, el conocimiento práctico...), familiar(experiencias familiares, cónyuge, docente...), institucional (políticas de promoción , selección, formación y evaluación, recursos...), contextual (perfil de los estudiantes, perfil de los estudios...) y social (cambios tecnológicos y sociales...). Todos intervienen en su actividad profesional y pueden contribuir a mejorar o limitar su desarrollo profesional en ciertos momentos de la carrera docente. (p.31-32)

De acuerdo a lo antes expuesto, son muchos los factores que influyen a favor o en contra en la función del docente, tanto a nivel personal, como familiar e institucional, por lo tanto el maestro debe de aprovechar todo lo que sea positivo para su quehacer educativo y superar las dificultades mejorando cada día más.

En un estudio de opinión realizado por Rodenas (2010) analizó los factores más importantes que afectan al desempeño docente que a su criterio son:

La mejora del proceso educativo, depende en mucha medida de sobre los que el docente tiene control (efectos motivadores intrínsecos): de las capacidades del propio profesor para estar motivado y dominar las diferentes estrategias de enseñanza. Siempre que se dé unos mínimos necesarios en los niveles de soporte (factores motivadores extrínsecos) de la actividad: condiciones del centro, reconocimiento social..., etc. (p. 4).

Tanto los factores intrínsecos como extrínsecos, influyen ampliamente en el desempeño docente, en la medida de sus posibilidades como docente, puesto que muchas veces se puede tener un dominio de las motivaciones internas, aquellas relacionadas con el entorno inmediato, como la estabilidad familiar, la situación económica, los anhelos profesionales, etc, en estos no siempre se puede tener un control, pero se debe intentar mantener un estabilidad que junto a los factores motivadores extrínsecos se complementan en importancia y función, siempre que se mantenga un equilibrio en dichos ámbitos se establecerá un desempeño docente balanceado y digno de ejercer con satisfacción.

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

La adquisición de conocimientos previos en un docente es un factor importantísimo para su desempeño como tal, en si su formación inicial es la base para poder ejercer su profesión, así lo manifiesta una gran organización que ha escrito un libro en el cual refiere lo siguiente “La formación magisterial inicial no sólo deberá proporcionar capacitación básica sólida en conocimiento de contenidos, pedagogía relacionada con contenidos y conocimiento pedagógico general, sino también desarrollar las habilidades para una práctica reflexiva e investigación en el trabajo” Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) (2005, p.103)

Según una investigación realizada por La Oficina Regional de Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2006): “La formación inicial de los docentes sigue siendo uno de los factores críticos al

momento de analizar la relación entre calidad de la educación y desempeño profesional de los maestros.” (p.7)

Es necesario resaltar que la formación inicial y permanente del docente es prioritaria, para las generaciones actuales y venideras, para que estas se acoplen a los diversos contextos educativos existentes, sin duda alguna la formación del profesorado requiere de una base sólida en conocimientos de las competencias profesionales que se les exige, además de las estrategias que deberá seleccionar para transmitir sus conocimientos a sus estudiantes.

En la misma investigación se analiza desde otra perspectiva que:

La formación inicial es considerada uno de los campos más difíciles de transformar bajo argumentos como la dificultad de concertar con organismos autónomos como las universidades, la existencia de grupos consolidados de “formadores” resistentes a las innovaciones, los altos costos políticos y económicos que demanda un cambio a fondo del sistema de formación inicial.(p.7)

Hasta hace poco tiempo atrás, la formación del docente era solamente durante su etapa inicial, por el contrario hoy en día se busca que sea un proceso continuo y permanente, pero para ello se deben de trabajar en conjunto universidades, gobiernos locales y gobiernos centrales, poner más énfasis en las políticas que se implanten y en las leyes que ejecuten todas deben de ser pro a la mejora de la calidad educativa, mayor inversión en capacitación docente, en evaluación educativa, en capacitación continua, si se logra esto lógicamente se tendrá mejores docentes y mejores estudiantes.

Para Pires et al (2012) tomado de Feiman y citado por Martins (1999), presenta cuatro fases distintas para el proceso de formación de profesorado:

La fase de pre-entrenamiento, comprende todas las experiencias previas vividas por el individuo como estudiante y que pueden influenciar, de forma inconsciente, su proceso de formación; la fase de formación inicial, aporta el conocimiento pedagógico-didáctico en el que realiza su práctica; la fase de iniciación, corresponde a los primeros años que siguen la formación y donde prevalecen diversas formas de aprendizaje de ‘sobrevivencia’ en la práctica; la fase de formación permanente, como proceso de desarrollo y perfeccionamiento profesional.

El docente antes de llegar con cabalidad a cumplir sus metas profesionales pasa por diversas etapas y circunstancias, una fundamental es, como se ha preparado a lo largo de su estudio universitario, su esfuerzo académico, pero en lo posterior continua quizás la

etapa más difícil el poner en prácticas todos los conocimientos aprendidos esto es la experiencia educativa que se va enlazando con la etapa de formación inicial, es así que por consiguiente el docente se enamora y compromete más con su profesión, por ende viene la necesidad de seguir capacitándose y actualizándose, en todos los ámbitos.

#### **1.1.2.2. Motivación**

En el Diccionario de la Real Academia Española la definición de “motivación” es: un ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

Según Bueno (2004); Menec (1997) comúnmente “se entiende por motivación aquella fuerza que mueve al ser humano a realizar algo determinado, implicando de lleno la dimensión volitiva, el querer” (p.9).

Manassero y Vázquez (1998) apuntan que “la motivación es un constructo no observable directamente y cuya importancia reside, entre otros factores, en su capacidad explicativa y predictiva de la conducta humana en diferentes situaciones y contextos” (p.9).

Para Bisquerra (2000) “la motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En la motivación intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas” (p. 165).

Herrera, Ramírez, et al, (2004) apuntan:

A cerca de la motivación, podríamos entenderla como proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tiene de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar (p.9).

Analizando las definiciones de estos autores, se podría concluir que la motivación es un proceso mediante el cual se llevan a cabo la consecución de objetivos sean estos de cualquier índole o circunstancia, con el único fin de mejorar la vida de una persona.

En fin ¿Qué es la motivación?...bueno, para muchos es el impulso que nos estimula a cumplir un objetivo, entonces la motivación es realmente el punto de partida en el acto de aprender pero, es además una constante en todo proceso, solo así a través de captar la atención de un individuo mediante un estímulo o motivación, se logra llegar hacia las culminación de todo lo propuesto.

Todas nuestras acciones son ejecutadas previo a un estímulo o una motivación, por ejemplo; si tenemos calor buscamos refrescarnos, si tenemos frío buscamos abrigarnos, si sentimos hambre buscamos alimento, etc., estas son solo motivaciones fisiológicas. Pero también tenemos otras que nos dan las pautas para emprender una meta, son motivaciones personales, de trabajo, cuyo objetivo es alcanzar las metas planteadas.

Con respecto a este tema Núñez (2009) manifiesta que “la motivación está basada en un conjunto de procesos implicados en la activación, la persistencia y la dirección de la conducta” (p. 3).

Tanto la activación, como la dirección y la persistencia de una conducta están en íntima relación a las necesidades y los deseos, y en varios sentidos tiende a confundirse la motivación con ellos cuando en realidad están íntimamente relacionados.

La necesidad se convierte en un motivo cuando alcanza un nivel adecuado de intensidad, entonces se puede definir a la motivación como la búsqueda de la satisfacción de la necesidad, que disminuye la tensión ocasionada por la misma.

Un comportamiento motivado se origina generalmente de una necesidad no satisfecha, la misma que desencadena una variante de deseos que a su vez son motivaciones, por ende toda conducta tiene una motivación previa inclusive hasta aquellas más simples.

Existen una amplia gama de clasificación de las motivaciones y una de las más estudiadas y aplicadas es la de Maslow (1991p.11-12) expuesta así:

a) **Motivaciones fisiológicas:** Corresponden a las primeras necesidades que aparecen en el ser humano, cuya satisfacción es fundamental para la vida del individuo.

- Motivación de movimiento. La satisfacción de esta necesidad ha dado lugar al desarrollo del sector deportivo en sus múltiples facetas, o de la industria del baile (industria discográfica, discotecas,...).
- motivación de aire puro. En torno a esta motivación se ha desarrollado el mercado de las botellas de oxígeno para los hospitales, o para su uso en la calle, como ha sucedido en Japón; también es una motivación para la compra de un chalet en la sierra, alejado de la contaminación de la ciudad.
- Motivación de alimentación. Es la que tiene más importancia a nivel comercial. Sobre esta motivación descansan las actividades agrícolas, ganaderas, pesqueras, de las industrias de transformación, así como de los bares, restaurantes, o comercios de alimentación.

- Motivación de evacuación. Aunque no lo parezca, también tiene importancia comercial. Mueve la industria de productos de higiene corporal, de saneamientos, saunas, etc.
  - Motivación de temperatura adecuada. Son ejemplos la ropa, la calefacción o la refrigeración.
  - Motivación de descanso. La búsqueda de la satisfacción de esta necesidad nos lleva desde el uso de camas, ventanas aislantes, o actividades de descanso, donde puede incluirse el ocio y el turismo, hasta la compra de camisetas de algodón que no se arrugan.
  - Motivación de sexo. La satisfacción de esta motivación participan las discotecas, empresas de anticonceptivos, perfumes o regalos, por poner algún ejemplo.
- b) **Motivaciones de seguridad:** Estas motivaciones no se centran tanto en su satisfacción presente, sino que se orientan al futuro. Garantizar la seguridad en el futuro nos lleva a referirnos a los aspectos físicos y económicos.

En nuestra sociedad, estas necesidades se traducen en el trabajo consolidado y protegido, el deseo de una cuenta de ahorros o un patrimonio, o de seguros de diversa índole, además de la posesión de una vivienda.

- c) **Motivaciones de pertenencia y amor:** Puesto que la idea subyacente es la vida en sociedad, este tipo de motivaciones pueden dar como salida posible tanto la moda, como las actividades de ocio. Es el caso de los restaurantes y discotecas que han instalado teléfonos en las mesas para relacionarse con un mayor número de gente.
- d) **Motivación de estima:** La tendencia del individuo a destacar sobre los demás, o de ser reconocido por un cierto estatus puede encontrar salida en los servicios especiales que ofrecen muchas empresas, las firmas de moda, y un largo etcétera.
- e) **Motivación de autorrealización:** La forma en que se puede responder a las necesidades de autorrealización pueden ser muy variadas, ya que afectan a los deseos de superación del individuo y éstos nos pueden conducir a diversos campos, desde el desarrollo del arte, hasta los deportes de riesgo.

En definitiva la motivación es la inspiración de los artistas, el ímpetu de los deportistas, la persistencia de los científicos e investigadores y un influyente principal para cualquier aprendizaje.

### 1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Cuando se empieza la vida estudiantil, la relación que se produce desde el primer día con los docentes es impactante para el estudiante, si desde un principio existe un ambiente

agradable en el aula entre ambas partes, se tendrá por seguro un espacio tranquilo para poder emprender el maestro sus actividades educativas.

Bethencourt y Báez (1999), manifiestan que es de gran importancia el clima que se tenga en el aula, que este es un reflejo directo de la relación existente entre el docente con sus estudiantes, de cómo influye esto en el rendimiento académico, y en el bienestar emocional de los alumnos.

Con otro análisis Knigh (1991), afirma que las clases caracterizadas por altos niveles de implicación de los alumnos, apoyo del profesor, afiliación grupal, orden, organización e innovación por parte del profesorado, están asociados positivamente con actitudes más favorables de los alumnos hacia la ciencia.

Rassam (2008), menciona en un artículo que la interacción docente-estudiante es muy influenciada por la pedagogía, pero no de cómo se efectúan las estrategias ni las técnicas pedagógicas sino el realizarla como una arte, en la calidez de la relación diaria que se afirma con la confianza entre ambas partes, en la capacidad de poder intuir cual es la conducta más apropiada frente a una situación dada.

Como anteriormente se ha referido, ningún docente por muy preparado que este sea académicamente, si no sabe llevar a la práctica sus conocimientos, con calidez humana, valores bien fundados, paciencia, y amor, nunca lograra que sus estudiantes estén prestos aprender.

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.

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

Son múltiples y diversas las acciones que se pueden desarrollar desde todos los niveles del sistema educacional para incentivar el acercamiento con la familia y mejorar la calidad de las interacciones entre ésta y la escuela.

Vila (2008), señala que:

Principalmente desde el ámbito familiar se debe de empezar a actuar, ya que un padre de familia debe de hacerse a la idea de que la escuela es el segundo hogar



para su hijo, y que las maestras (os) comparten la educación de los niños y las niñas que asisten a los centros escolares y que si trabajan en conjunto se obtendrán mejores resultados y una excelente educación y desarrollo infantil. La existencia de canales de coordinación y participación mutua puede ser una fuente de feed-back permanente entre la familia y la escuela de modo que la transición del niño de uno a otro contexto sea un enriquecimiento para su desarrollo (p.105).

Así mismo Ortiz (2011), describe que:

La escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar. (p. 71)

Lo expuesto permite reflexionar, que son muy útiles todas las formas de comunicación entre la familia y la escuela pero si no existe un compromiso verdadero entre las partes, nunca funcionara ningún canal o vía entre los dos, en muchas ocasiones se observa que los canales solo funcionan en un solo sentido sea de la escuela a la familia o viceversa, esto es debido a falta de información y a diversos factores que afectan estas situaciones, como la falta de tiempo, desinterés de las partes, el trabajo, etc... Pero a pesar de todo esto si se puede lograr con dedicación y estrategias de comunicación esa conexión formal y durable entre las instituciones educativas y las familias.

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

Así, Morales (2000) hace una primera aproximación conceptual:

Una organización es un sistema social con unos límites relativamente definidos, creando deliberadamente con carácter permanente para el logro de una finalidad, que combina recursos humanos y materiales, cuya esencia es la división del trabajo y la coordinación, y que implica unos procesos organizativos e interrogativos y unos valores(p.18).

Según Ruiz (2012) tomado de Cantón (2004) comparte que el concepto de organización es:

Un componente efectivo del proceso enseñanza-aprendizaje, constituyendo un marco general sistémico-ecológico en el que se desarrollan los procesos educativos sistemáticos y que en si misma transmite contenidos tanto explícitos como implícitos

de enseñanza que es preciso conocer y modificar e una decidida actitud participativa, reflexiva, abierta y versátil, al servicio de la sociedad que la sostiene. (p.12)

Organización es llevar un orden, una cronología, es tener todo en regla, es no perder el esquema de cómo debe de funcionar perfectamente las cosas, sea en cualquier área siempre es imprescindible tener organización de todo, sino es así caotizaría cualquier sistema social, sería un fracaso todo lo que se proyecte o emprenda.

En cualquier ámbito social, desde el personal, laboral, educativo, es necesario seguir reglas y establecer límites para llevar todo organizado, a nivel educativo los proyectos deben de ser esquemáticamente organizados, por eso en toda institución educativa se regulariza la función de todo el personal desde los docentes, directivos, administrativos mediante programas evaluativos del desempeño calidad en los resultados obtenidos, otro ente importante es la colaboración de la comunidad en conjunto a la escuela, para mediante el apoyo mutuo y organizado se obtenga los mejores resultados en la educación de los niños.

Para que una organización sea firme y exitosa se necesita de distribución del trabajo, escalafonamiento de las funciones, valorización de la función de cada persona, fundamentar la práctica de los valores morales principalmente el respeto, pero también saber aprovechar los recursos materiales con los que se cuente y con la sabiduría y conocimiento de un buen dirigente todas las instituciones funcionarían muy bien.

Dentro de una organización institucional se jerarquizan los servicios, y las funciones deben de llevarse a cabo con responsabilidad y dedicación, buscando siempre la excelencia, que el trabajo de cada un sea de calidad para que los resultados sean iguales y satisfagan al consumidor.

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

En Ecuador han venido surgiendo una serie de cambios a nivel político educativo tal como lo manifiesta El Ministerio de Educación de la República del Ecuador a través de su representante la Ex - Ministra de Educación y Cultura, asegura que:

En Ecuador se vienen realizando continuos esfuerzos desde el 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de educación, concebida como un servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015, así como el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Para lograr todo esto, el actual gobierno

ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y entre 2006 y 2012 casi triplicó la inversión en el sector.

Se destacan esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a prescribir estándares de calidad educativa y a establecer un sistema de evaluación integral. El nuevo sistema de evaluación no sólo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de docentes y directivos, así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil identificar y corregir áreas problemáticas.

Hay que recordar que hasta hace dos décadas la situación era distinta, nuestro país se modificó en varios aspectos que afectaron directamente en la educación, así lo refiere Ponce en su libro, que en la década de los noventa el objetivo principal de la política educativa en la región fue el mejoramiento de los logros académicos de los estudiantes, reformando básicamente los siguientes aspectos.

#### 1. Descentralización de la educación.

Esta se refiere a transferir o distribuir las competencias que se ejercen a nivel central, tanto administrativas como pedagógicas, hacia los gobiernos locales o directamente hacia las escuelas, cuando se realiza a nivel de gobiernos locales este funciona siempre que cuente con altos niveles de desarrollo técnico, administrativo y financiero solo así se verán buenos resultados, pero cuando se realiza a nivel de las escuelas, transferir competencias puede dar resultados positivos sobre todo en la matriculación y asistencia escolar pero no influye en el desempeño y logros obtenidos de los alumnos.

#### 2. Mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad.

Este si influye positivamente en el rendimiento académico, puesto que existen varios programas como la gratuidad, el acceso a textos, uniformes obsequiados, mejoramientos de infraestructuras de los centros educativos, que se brindan en la educación fiscal, son estimulantes para que los alumnos desarrollen sus capacidades.

#### 3. Incentivos a los profesores.

Este tipo de proyectos se lleva a cabo con la finalidad de mejorar el desempeño pedagógico de los docentes y que este a su vez lleve a mejores resultados de los estudiantes, de tal

manera que a mayor preparación del docente mejor será recompensado en sus salarios, y esto los motiva a capacitarse continuamente.

#### 4. La creación de sistemas de evaluación de logros académicos.

Estos sistemas nos proporcionan la información para analizar problemas y deficiencias así como los logros obtenidos, para emprender proyectos cuya finalidad sea corregir los déficit y determinar los errores para enmendarlos.

A su vez Villagómez (2012) enfatiza que:

La formación del docente de Educación básica en el Ecuador se encuentra bastante ligada a la política educativa pública del país y en cierta forma a los requerimientos del ejercicio docente provenientes de las exigencias de las reformas educativas (pág. 117).

En fin toda actividad que se realice a cualquier nivel educativo, desde la formación docente hasta su desempeño se ven directamente afectadas, condicionadas e influenciadas por cualquier reforma o norma educativa que se emprenda, es una cadena de efectos y consecuencias cuyo final cae en la formación de los estudiantes.

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

“Un buen maestro cambia tu vida”, es una frase que fuertemente se emplea en el ámbito educativo, ya que muchos docentes están de acuerdo con esta frase, tanto así que varios profesionales en el mundo se inspiraron en un gran maestro. Verdaderamente la docencia se debe desempeñar con esmero, dedicación, pero sobre todo con amor a la profesión; para tener esos efectos positivos en los estudiantes, para ser fuente de inspiración.

El desempeño de cada maestro tiene características individuales y profesionales de cada uno, pero se puede clasificar de acuerdo al tipo de desempeño (Cuenca, 2011).

Tal como lo afirma el mismo autor podríamos decir que “los buenos desempeños giran entonces alrededor del nivel de conocimiento que tiene el docente de sus estudiantes, así como en la construcción de buenas relaciones con ellos” (pág. 36).

Ciertamente un docente que procura conocer las virtudes y defectos, las cualidades, deficiencias, características, etc; de cada uno de sus estudiantes consigue tener una mejor atención de ellos, porque a los alumnos es importante valorarlos no solo como máquinas de

aprendizaje si no como seres humanos que hay que prepararlos para la vida para ser adultos ejemplares pero sobre todo satisfechos, felices.

En tal sentido el autor también propone que los docentes deben de tener estrategias participativas que involucren activamente todo el ámbito educativo como son estudiantes, padres de familia, docentes, directivos, etc.

Principalmente que sepan escoger o seleccionar cuales son las estrategias más apropiadas para cada situación y valorando todas las alternativas de cada caso, es así que no todos los niños son iguales, ni tienen las mismas habilidades, por ende cada estrategia debe de ser personalizada y estudiada.

Un mal docente ofrece todo lo contrario, se limita a enseñar, mas no a preparar para la vida, jamás se compromete con su profesión, su desempeño no tiene calidad ni calidez, como lo define así Cuenca un mal desempeño docente se caracteriza por autoritarismo, discriminación, impaciencia, violencia, agresión, e incapacidad de manejar la disciplina, entre otras son conductas típicas del proceder de muchos docentes hasta la actualidad, por suerte el mal desempeño docente no es generalizado, como balance a todo esto existen muchos consensos que indican que hay más buenos que malos docentes.

A su vez García y Vaillant (2009) analizan un estudio realizado por Avalos y Haddad (1981) (p.55), en el cual se identificaban las características de los docentes que producen el aprendizaje de sus alumnos como son:

1. La formación y certificación
2. La capacitación en micro enseñanza
3. Simulaciones, juegos de rol
4. Estudios de casos
5. La responsabilidad y estabilidad emocional
6. Empleo del método descubrir-investigar

Estos autores analizan estas investigaciones y otras, con el objetivo de valorar los distintos enfoques en cuanto a las características que todo docente debe de tener, en su desempeño como tal, es así que la formación docente desde sus inicios en las aulas universitarias junto a la continua preparación y capacitación de los nuevos métodos y estrategias de enseñanza, a la vez una adaptación del docente a los nuevos esquemas de enseñanza para poder ejercerlos y llevarlos a la práctica con la más absoluta responsabilidad, dedicación y entrega a la profesión, cabe resaltar que es fundamental que un docente debe de ser cómplice de sus estudiantes en la medida del respeto entre las partes, pero es esa

compageneidad de amigos en la que un alumno confían plenamente en su maestro, porque todo docente debe emplear la didáctica del juego en su función, los procesos investigativos bajos reglas establecidas por las entidades educativas coadyuvando al mejoramiento del desempeño docente.

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

Así como existen buenos y malos desempeños docentes, también es cierto que los maestros en educación se ven influenciados por muchos desafíos en su profesión tal es el caso que así refiere Carrio Calderas (2005):

Los docentes de hoy en día, para perfeccionar la aplicación práctica de estos principios se enfrentan con el desafío de conocer mejor a sus estudiantes, sus estilos de aprendizaje para así crear métodos de enseñanza más acorde a sus necesidades y de algún modo crear una conexión más fuerte con ellos. (p. 12)

Este autor hace énfasis en la educación basada en la enseñanza de los valores y principios como la honestidad, respeto, compañerismo, cooperación, altruismo, entre otros, y que para ello es fundamental lograr una comunicación total con los estudiantes al grado de que ellos se familiaricen con su maestro para que él pueda percibir las virtudes, defectos, fortalezas, debilidades con las cuales se puedan emprender mejores procedimientos para cada caso.

De igual forma se tomó a Chiavenato (2000), quien incluye:

La acción del desempeño a la función de control, al considerarla como la segunda etapa del control, que consiste en evaluar o medir lo que se está haciendo. Por otro lado, cuando habla de desempeño se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio (p. 7).

Apoyando lo expuesto por Chiavenato, buena parte de los docentes no ejecutan las funciones inherentes a la profesión; están así entonces algo desorientados acerca de cuál es su papel en un mundo que, para bien o para mal, ha cambiado y que ya no es el mismo a cuyo amparo se gestó la ideología de la profesión y las expectativas que configuran a la labor docente. Las sociedad en la actualidad, sobrecargan de responsabilidades al ámbito escolar, queriendo que el mismo sea la solución a todos sus problemas sociales, toda esta obligación recae sobre los docentes a los cuales se les agregan otros factores que dificultan su labor, estos pueden ser de naturaleza coyuntural como el cambio de los planes de estudio, la reforma del sistema educativo, etc., y otros pueden ser de naturaleza estructural, en tanto que los referentes sociales son cada vez más dinámicos, cambiantes y complejos.

La sociedad ha venido modificando su estructura y funcionamiento como consecuencia de la multiplicidad de cambios a las que se ve sujeta, es por esto que las obligaciones del docente de hoy en día son cada vez más complejas, por ende el docente se obliga a adquirir nuevos conocimientos, dominar nuevas destrezas, y ampliar su repertorio de conductas profesionales para atender adecuadamente los retos que se le plantean en la práctica diaria.

La diversidad y heterogeneidad del alumnado de estos tiempos son también otro factor desafiante para los docentes, puesto que el maestro se ve estimulado a individualizar las conductas o procedimientos a seguir en su enseñanza, cambiando totalmente su rol profesional, constituyéndose en un docente reflexivo de su propia práctica, ampliando así sus conocimientos, sus ideas y sus criterios para mejorar su desempeño en el aula.

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

Según García y Vaillant (2009), el concepto de desarrollo profesional es “el que se adapta mejor a la concepción del profesor como profesional de la enseñanza. Así mismo, el concepto “desarrollo” tiene una connotación de evolución y continuidad, que supera la tradicional yuxtaposición entre formación inicial y perfeccionamiento de los profesores” (p.75).

Siendo así el desarrollo profesional es un artilugio fundamental e indispensable en la formación de estudiantes, hoy en día ya no es suficiente con una excelente formación inicial docente, ni con la experiencia obtenida con los años durante la práctica profesional, se necesita de aun más porque nuestras sociedades están cambiando vertiginosamente para lo cual el docente debe de prepararse continuamente y adaptarse que la profesión de maestro es vulnerable a los cambios, y solo estando capacitados podrá ejercer su trabajo sin miedos ni temores a lo nuevo o desconocido.

Para Palomero 2010 la profesión docente se diferencia de otras por su versatilidad y así lo manifiesta:

Los profesores pertenecen a una categoría profesional muy heterogénea. Los profesores de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Universidad, Adultos o Educación Especial presentan diferencias en formación, reclutamiento, salarios, reconocimiento social y autonomía profesional. Por otra parte, se constatan diferencias en los profesores según países, nivel de desarrollo y culturas. Pero la profesión de profesor también conlleva unas características propias y diferenciales (pág. 32).

El ser maestro es una profesión que está expuesta a una serie de cambios que ocurren durante el ejercer de su función, para este autor los profesores quienes en su mayoría cumplen su función por más de treinta años, en este largo periodo viven muchas experiencias en su vida laboral y en su entorno, por el cual hasta se modifican actitudes y valores, que posteriormente se manifestaran en la adquisición de nuevos conocimientos y competencias producto de la formación en instituciones educativas superiores formadoras de docentes, que requieren una continua formación y actualización de conocimientos y técnicas que se pondrán en práctica según los principios éticos, para responder a una necesidad personal y social de primer orden como es la educación.

Con similar reflexión afirma Hoyle et.al (2010) tomado de Palomero (2010), que la profesión docente se debe a.

La reivindicación de la profesionalidad por parte de los profesores no puede quedar limitada a aspectos técnicos de la función docente, sino que se ha de plantear un desarrollo profesional más amplio, una nueva cultura profesional que propicie espacios de reflexión, de crítica sobre las funciones de la educación, modelo de sociedad y proyecto de hombre, procesos de formación, condiciones laborales y variables del proceso enseñanza–aprendizaje, teniendo como objetivo el profesor investigador su práctica profesional.(p.32)

El desarrollo profesional es sin duda alguna, una etapa muy importante en la vida de un docente que debe de mirarse más allá del ámbito técnico educativo, que debe de involucrar todos los aspectos influyentes en la función docente, como es principalmente la vocación profesional con la cual se da una inclinación natural para dedicarse a la actividad docente, para enseñar con entusiasmo, compromiso, confianza, y amor; también el desarrollo profesional necesita de una actitud de apertura, de servicio a la comunidad y trabajo en equipo, además de una excelente formación profesional científica y técnica que hará que todo maestro sea competente durante el ejercicio de su profesión todo esto en conjunto a una buena base del conocimiento de los deberes y derechos éticos que deberán de cumplirse a cabalidad.

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

Uno de los grandes desafíos actuales según Torio, consiste en afrontar los temas de educación y formación sin responsabilizar únicamente de ello al sistema educativo, ante una sociedad en constante cambio como la actual es necesario reflexionar sobre el nuevo cometido de las instituciones educativas tradicionales: la familia y la escuela. La educación



necesita el “diálogo” entre ambas instituciones para buscar puntos de convergencia a la vez que delimitar competencias y buscar cauces de comunicación e interrelación. Ante lo cual se impone buscar formas de relación entre la familia y la escuela, que permitan una comunicación fluida, una información bidireccional y una colaboración de los padres en el contexto educativo.

Actualmente existen muchos estudios que confirman que la familia ya no es más el único eje socializador del niño, como es el caso del estudio realizado por Villarroel en el cual nos manifiesta que existen otros agentes que han asumido varias de sus funciones, como son la escuela y la comunidad. Al hablar de la escuela en sí, tenemos que realizar un análisis particular ya que en este estudio se verificó que existen diferentes apreciaciones tanto de la familia a la escuela como viceversa, para las familias supuestamente la escuela tenía mucha importancia en la educación de sus hijos, pero en la escuela los docentes referían falta de compromiso de los padres en la educación de sus hijos, falta de comunicación con la escuela, en sí que las familias le daban poca importancia a las escuelas.

Pero qué hay de la comunidad, la misma no es más que todo el ambiente que rodea el niño o estudiante desde los mismos padres, abuelos, tíos, primos, amigos, los medios de comunicación como la televisión, el internet, etc...

Para Villarroel (2002) tanto la familia como la escuela son los principales agentes de socialización y cada una cumple sus funciones como son:

- Las familias constituyen el agente más importante, principalmente durante los primeros años de vida.
- La familia es el primer grupo referencial del niño y la niña, el primer grupo cuyas normas y valores adopta como propias y a la cual se refiere para emitir juicios sobre sí mismo.
- La familia es el primer grupo referencial del niño y la niña, el primer grupo cuyas normas y valores adopta como propias y a la cual se refiere para emitir juicios sobre sí mismo.
- A pesar de que los padres no pueden determinar completamente el curso del desarrollo social de sus hijos e hijas, muchas dimensiones de su conducta y personalidad como actitudes, intereses, metas, creencias y prejuicios, se adquieren en el seno familiar.
- Lo que los niños y niñas aprenden de sus padres no es simplemente el resultado de lo que ellos les han enseñado, sino que reciben también influencias de otros miembros, de otros grupos sociales vinculados a la familia, de allí que la personalidad posterior dependa de las influencias de los distintos ambientes durante los primeros años de vida (ésta es la influencia de la comunidad).

- La familia es también la esfera de la vida social donde se aprenden por primera vez los tipos de conductas y actitudes consideradas socialmente aceptables y apropiadas según su género. Es decir, en la familia se aprende a ser niño o niña.

La misma autora realiza énfasis en la función que hoy en día ejerce la escuela en la educación de los niños así:

La escuela, como institución social encargada de llevar a cabo la educación en forma organizada, apoyada por planes y programas de estudios impartidos en diferentes niveles, tiene distintas funciones, entre las cuales se pueden señalar:

- Transmitir a las nuevas generaciones conocimientos que han sido adquiridos paulatinamente de generaciones anteriores.
- Buscar en la educación las aptitudes naturales para desarrollarlas y contribuir de ese modo a la formación de su personalidad.
- Desarrollar en el educando habilidades y destrezas, pero principalmente inculcarle valores humanos, que de alguna manera orientarán su vida.
- Despertar, mantener y acrecentar en los integrantes de la comunidad el interés por elevar su nivel cultural.

Es así que tanto la familia, como la escuela, y la comunidad ejercen su influencia en el ámbito educativo y formativo de todo individuo y se necesitan de la comunicación entre todos, también del compromiso, de llegar a solidificar todos estos ambientes que son los que determinaran la personalidad, la capacidad, la sociabilidad, la independencia, y el desarrollo completo de los niños y niñas.

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

La coherencia pedagógica que debe de existir entre lo aprendido por el docente en su formación y lo que pone en práctica en su trabajo diario, es sin duda alguna el desarrollo pleno del desempeño del docente.

Según Díaz existe una relación entre la teoría y la práctica docente refiriendo así:

La formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca “la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado”, a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica. Es así que la

formación docente no solo se encarga de darle al maestro, el conocimiento científico pedagógico, sino que también busca una correlación de estos con su efectividad a la hora de utilizarlos en el aula, de la misma forma en encaja una pieza en un rompecabezas. (p.56)

Para Litwin tomado de Díaz (2011) expresa lo siguiente:

Si la didáctica es la teoría acerca de las prácticas de enseñanza, es posible entender su propia enseñanza como el espejo en el que se refleja la teoría, espejo que significa la mejor manera de construir el conocimiento en tanto implica la reconstrucción de lo recientemente vivido en un nivel diferente. (p.61)

Según el mismo autor, el proceso a través del cual el docente se va apropiando de creencias (aquellas experiencias que se van viviendo en el entorno familiar y social), teorías (los conocimientos científicos, pedagógicos), saberes prácticos (actitud que se desarrolla durante la puesta en práctica de los conocimientos teóricos), no es más que el desempeño docente, y lógicamente se necesita de una adecuada formación profesional y académica, con la cual todo docente ya tiene con ello el primer eslabón de su ejercer profesional, puesto que sin fundamentos un docente no podrá desempeñarse en plenitud y calidad en su profesión.

Álvarez (2012) señala que:

La teoría de un autor puede darnos muchas ideas para pensar la práctica escolar, pero nunca es “aplicable” directamente. No se puede pretender que del conocimiento científico emanen formas de actuar coherentes al 100% sin tener en cuenta el pensamiento docente. (p.4)

Hoy por hoy la realidad continua siendo la misma desde sus inicios, no es el todo los conocimientos científicos, no basta con una excelente formación de los docentes, va más allá, es la continua capacitación, es el adaptarse a las nuevas tendencias, a la tecnología, a valerse y aprovechar de las experiencias del día a día, de aprender de los errores cometidos, por si se los comete, no es lo mismo estar sentada estudiando, o rindiendo un examen que enfrentarse a la realidad de distintos niños, provenientes de diferentes núcleos familiares, con los cuales a veces los conocimientos teóricos se quedan cortos, se necesita más aún más, un compromiso integral de lo teórico y lo práctico.

## **1.2. Gestión educativa**

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

La gestión educativa es definida según Gálvez y Aguilera (2004), como un soplo de aire fresco que aporta esperanza, así:

Gestionar la educación es gestionar personas: padres de familia que necesitan orientaciones claras sobre cómo educar sus hijos, profesores que necesitan proyectos claros y liderazgo para ir formando equipos con sus colegas y así poder ofrecer lo mejor de sí mismos a los niños y jóvenes, niños y niñas en definitiva a los que hay que ayudar a aprender y a crecer como personas, con libertad, con dignidad, con virtudes. (p. 8)

Entonces gestionar es proyectarse en algo y si ese algo es la educación y formación humana, es imprescindible prepararse desde los pilares fundamentales de la familia, hay que aprender a ser padres o por lo menos a cometer menos errores, pero sin duda alguna es en la escuela donde debe gestionarse la educación, para lo cual se necesitan líderes capaces y con voluntad de servicio, que emprendan esta gran responsabilidad, que busquen el progreso y la organización además de la vinculación con las familias, con los padres que son los primeros y principales educadores de sus hijos, el trabajo en conjunto favorecerá a un mejor desempeño en la gestión educativa, se debe de buscar el equilibrio de la funciones, porque de esto dependen los resultados, como dice Gálvez y Aguilera “No podemos olvidar que la calidad de la educación, al final, tiene mucho que ver con la calidad de los educadores”.

Según Fernández (2005), la gestión y la organización de un centro educativo requiere: “Un conocimiento exhaustivo acerca de que es una organización y su funcionamiento, conocer cada una de las estructuras de trabajo, aprendizaje y convivencia tanto del equipo docente como de los propios alumnos” (p.23).

Chabolla (2001) refiere que la gestión educativa se refiere a:

La naturaleza de las formas administrativas suficientes, certeras, adecuadas y sobre todo válidas que permitan lograr los objetivos buscados, es decir, consiste en la manera como se administran, en el sentido más notable y más completo, de este término, los muy distintos insumos que intervienen en los procesos complejos educativos (p.22).

Tal como afirman estos autores la gestión educativa involucra una serie de factores determinantes como son los conocimientos de cómo organizar y mantener una institución

educativa, se parte de ahí puesto que sin estos saberes previos no se puede progresar en ningún ámbito, ni en el funcionamiento, ni en la comunicación, ni en la convivencia que son vitales en la actividad de cualquier centro educativo.

La comunidad educativa debe de comprometerse en llevar una convivencia armónica con todos sus miembros, la cual se basa en estatutos o reglamentos de la institución en que funcione, con el objetivo de crear y favorecer ambientes propicios para el desarrollo y el trabajo conjunto de organización educativa, mediante el cual se establecen los parámetros y las orientaciones para llegar a un desarrollo pleno de las actividades y las relaciones entre alumnos, profesores, directivos, padres de familia, etc y demás personal que participen en el funcionamiento de una institución educativa.

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

Una gestión educativa al igual que cualquier otro tipo de gestión, se basa según Martínez (2001) en ciertas características que deben de integrarla las cuales son:

- Flexibilidad
- Autonomía
- Tareas compartidas
- Gestión compartida
- Funciones más definidas
- Relaciones con la comunidad y
- Comunicación.

La flexibilidad.-No solo es una característica fundamental que debe de poseer todo docente sino una cualidad aplicable a cualquier ámbito del ser humano, desde lo personal, social hasta el laboral Clavero (2009).

Hablar de flexibilidad no significa que el docente deba tolerarlo todo, en especial la indisciplina y la falta de respeto, en realidad muchos estudiantes hallan un buen maestro a quien más los solapa, y esto no es lo que se busca como flexibilidad, al contrario el respeto, la disciplina, el cumplimiento de las normas y reglas establecidas previamente por el docente son fundamental junto a la capacidad que deben de tener los maestros para tolerar la diversidad de pensamientos, sentimientos, e ideologías de cada alumno.

La flexibilidad debe de estar presente en las metodologías, currículos educativos, leyes institucionales y en los proyectos que toda institución emprenda desde su gestión educativa, porque la educación en sí tiene que ser diversa, polivalente, dispuesta siempre a modificación en respuesta de los cambios sociales que se dan.

Autonomía.- Según lo define el diccionario de la Real Academia de Lengua Española es la condición de quién para ciertas cosas no depende de nadie, o la potestad que dentro de un Estado tienen municipios, provincias, regiones u otras entidades, para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios.

Es así que toda gestión debe de ser autónoma puesto que la independencia de funciones son reflejo y resultado de la autorresponsabilidad, de los resultados que se obtienen de su desempeño, y le brinda la capacidad de poder decidir y escoger las mejores opciones, en el área educativa es muy importante esta característica ya que todos los proyectos que se realizan deben de tener esta cualidad para poder enfrentarse a las diversas circunstancias a la que la actividad educativa se somete constantemente.

Según Santizo (2013) refiere que:

La autonomía de gestión es un principio que tiene como base el supuesto de que las mejores decisiones pueden ser tomadas por las personas que están más cercanas a los problemas. Sin embargo, la definición de autonomía difiere en los modelos de gestión utilizados en diversos países, también llamada gestión centrada en la escuela.

La autonomía puede significar que las escuelas tomen decisiones que pueden ir desde adquirir material didáctico, lápices y hojas hasta definir contenidos educativos o definir al personal que requieren según perfil para su contratación. En particular, estas últimas facultades mencionadas no necesariamente son de las escuelas, ya que algunas de esas decisiones pueden ser tomadas por autoridades intermedias o estatales.

Ciertamente quien mejor como dice el dicho “solo la cuchara sabe el mal de la olla”, puede entender y corregir todos los problemas presentes en cualquier ámbito de gestión, si no las personas que lo integran y las que se afectan de él, por eso es fundamental que todo emprendimiento educativo se lo mire individual y autónomamente puesto que dependiendo de cada circunstancia serán escogidos los correctivos necesarios.

Siguiendo las características presentadas por Martínez (1995), también se debe enfatizar en que toda gestión debe detener sus funciones distribuidas y establecidas de acuerdo a cada funcionario, es decir tener funciones compartidas y una gestión compartida ya que la educación no sólo es responsabilidad única de las escuelas sino una responsabilidad compartida con la comunidad en la cual se incluyen los padres de familia, la sociedad, las entidades gubernamentales y municipales.

En fin toda gestión es un trabajo organizado, programado, y sobre todo trabajado en conjunto con dedicación y esmero.

### **1.2.3. Tipos de gestión**

Para Gimeno (1991), "la educación está relacionada con el encargo social en donde uno de los fines de la gestión educativa deberá encaminarse a transformar a los individuos y a la sociedad".

Lo expuesto por el autor da a entender que lo que acontece en el mundo educativo, tiene que ver con los agentes que le dan vida con sus acciones, resaltando así el valor de las acciones que se realizan para entender la educación como proceso social y su posible cambio para la humanidad.

Existen tres grandes tipos de gestión interrelacionadas a nivel educativo que según Peláez (2010) tomado de Carme Gil, en García, Hernández, Santos y Fabila (2009) ejercen una gran influencia y son definitorias en el proceder educativo, las cuales son: la gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa.

La gestión de proyectos.- se finca en la realización de los recursos humanos, los apoyos financieros y la calidad de los servicios.

La gestión del aprendizaje es un producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende.

La gestión administrativa.- son los aspectos didácticos, relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el alumno aprenda.

La función conjunta de estos tipos de gestión son relevantes e imprescindibles, tanto que la una no funciona sin la otra son gestiones enlazadas en función y objetivos, por ende tanto la gestión de proyectos, de aprendizaje y administrativa caracterizan una correcta organización y gestión educativa.

Para Navarro y Lladó tomado de Espeleta y Furlán (1992), señalan que existen dos tipos de gestión:

- 1.-La gestión educativa se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación.
- 2.-La gestión escolar se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular (p. 25).

De acuerdo a estos autores, la enseñanza no depende solo de la formación profesional de los docentes, sino de una serie de secuencias y acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos, que pueden ser determinadas por entidades gubernamentales u estatales, o dentro de la administración de la misma institución educativa.

Tanto la gestión escolar como la gestión educativa, enfatizan sus objetivos hacia la organización escolar y su articulación con la enseñanza con la finalidad de que los estudiantes logren un mejor aprendizaje y una excelente formación y preparación para la vida.

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

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

De acuerdo a Castillo (2011), “la educación básica y bachillerato del Ecuador, está reglamentada por el Ministerio de Educación, sea educación fiscal, fiscomisional, municipal, y particular laica o religiosa. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato o su equivalente. Tiene tres sistemas de educación: básica, bachillerato y universitaria.” (p. 1)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, Capítulo Segundo de la Autoridad Educativa nacional en su Art. 21 y Art. 22, establecen que el director o rector de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. Por lo tanto, es responsable de los procesos de gestión legal, educativa y administrativa, por ello debe mejorar las condiciones para el adecuado desempeño de los docentes, con el propósito de que los estudiantes obtengan las competencias necesarias para desenvolverse dentro de su contexto.

En el marco legal de la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 26, determina que la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que 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;

Que el Sistema Nacional de Educación, según lo prescribe el artículo 343 de este mismo ordenamiento, tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de los conocimientos, las técnicas, los saberes, las artes y la cultura;



Que, de acuerdo al artículo 344 de la Carta Suprema, este Sistema, con la rectoría del Estado ejercida a través de la Autoridad Educativa Nacional, comprende las instituciones, los programas, las políticas, los recursos y los actores del proceso educativo, así como las acciones en los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato;

Que, con la intención de garantizar, desarrollar y profundizar los derechos y obligaciones constitucionales en el ámbito educativo, se expidió la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la cual fue publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 417 del 31 de marzo de 2011;

Que esta Ley, en correspondencia con su propósito, también define los principios y fines que orientan la educación en el marco del Buen Vivir, de la interculturalidad y de la plurinacionalidad, y contiene la regulación esencial sobre la estructura, los niveles, las modalidades y el modelo de gestión del Sistema Nacional de Educación, así como la participación de sus actores;

Que es una obligación primordial del Estado garantizar el funcionamiento dinámico, incluyente, eficaz y eficiente del sistema educativo, que conlleve la prestación de un servicio educativo en procura del interés público; y,

Que, para cumplir este deber y precautelar el efectivo goce del derecho a la educación de las personas, es imprescindible complementar, con la debida fundamentación técnica educativa, los preceptos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

En ejercicio de las facultades que le confieren el número 5 del artículo 147 de la Constitución de la República y la letra f) del artículo 11 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

Una efectiva gestión legal, involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos y poner en práctica las Leyes y reglamentos.

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

Según Sander (1996), la gestión educativa para el aprendizaje dentro de sus teorías toma en consideración a:

La gestión pedagógica, la misma que hace referencia al conjunto de principios, técnicas y escenarios educativos de gestión del conocimiento, de acuerdo a los fines y objetivos de educación definidos. De igual forma toma en consideración la dimensión política, que engloba las estrategias de acción organizada de los participantes del sistema educativo. La dimensión cultural que cubre los valores y las características filosóficas, antropológicas y sociales de las personas que participan del sistema educativo y de la comunidad.

Según Martínez et al (1995), definen a la gestión escolar como: “La orientación que se brinda a los procesos áulicos, intra y extraescolares, es decir con la comunidad y se caracteriza como una acción permanente de racionalización, aplicación de recursos, para el logro de los objetivos educacionales del aprendizaje”.

Lo expuesto indica que la gestión del aprendizaje será pertinente y significativa, en la medida que sea capaz de reflejar resultados positivos en la adquisición de los conocimientos y que estos sean significativos para los estudiantes. Para ello se requiere de la participación activa y orientaciones filosóficas con características sociales y políticas de las personas y grupos que integran el sistema educativo.

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

La planificación hace referencia a todo un sistema complejo en el que se conjugan varios componentes, con el propósito de organizar, coordinar y establecer cronogramas de trabajo, con lo cual se logrará el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional establecida en el plan estratégico; y la gestión dentro de este proceso, se refiere a la acción de llevar adelante lo que se ha planificado.

Para Cantón (1977), “La gestión para la planificación está asociada a las acciones que realiza un grupo de personas orientadas por un líder o gerente, por lo que requiere el reconocimiento de las semejanzas y de las diferencias por parte del colectivo educativo”. (pp. 13-14)

Manaes, (2004), señala que:

La gestión de la planificación educativa, es el proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del afuera, como las fortalezas y las debilidades del adentro, articulando una visión, misión, metas y objetivos institucionales acordes con las expectativas educativas de la comunidad, para desarrollar estrategias y tácticas que, en el marco de un plan, se orienten a satisfacer las necesidades de los individuos y de las organizaciones. (p. 20).

La gestión para la planificación educativa, se constituye en un proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos que se desarrollaran para fortalecer el sistema educativo, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos de enseñanza aprendizaje.

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

Para Robbins, (1999), “el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización”. (p. 17)

El verdadero líder es quien comienza a autoeducarse y perfeccionarse en la práctica de las virtudes y relaciones humanas, es decir que con su ejemplo estará marcando la pauta para que otros a su vez busquen desarrollarse y desempeñarse de una manera integral. El líder es motivador y lo hace a través de una comunicación asertiva que genere en los subordinados deseos de trabajar por el equipo y la organización.

Pedrotti, Guillermo. (2008), señala que:

La gestión educativa implementa nuevas comunicaciones para transmitir nuevos mensajes en un contexto de conversaciones permanentes, de actores ya embarcados en comunicaciones formales e informales, todo dentro de un círculo dinámico y continuo de generación y también de recepción de mensajes.

De igual forma indica que se debe establecer un pensamiento sistémico como clave del nuevo liderazgo. Un nuevo marco de acción que integre, al decir de Peter Senge, el dominio personal, los modelos mentales, la construcción de una visión compartida y el aprendizaje en equipo.

El secreto, está en la creación de redes de influencia, lazos de vinculación y modelos circulares de retroalimentación que reemplacen los modelos de pensamiento basados en líneas rectas.

El proceso de comunicación interna de una organización es un conjunto integral, motorizado mediante acciones que se orientan sinérgicamente hacia la totalidad de los públicos internos. Para ello deberemos prever la utilización de distintos soportes, de acuerdo a cada situación en particular. Una efectiva gestión de la comunicación interna debe comenzar por la pirámide de la organización. Algunos consejos que pueden ayudar a instaurar un modelo eficiente son:

1. Escucha activa: genera formatos de vinculación entre la empresa y sus recursos humanos.
2. Monitoreo: conozca el clima interno de su organización. Avance en acciones más
3. efectivas que la clásica encuesta de clima organizacional
4. Información: dé a conocer los valores de su empresa y las principales novedades.
5. Transparencia: asocie las acciones con las palabras.
6. Flexibilidad: adopte un lenguaje correcto pero agradable. Abandone la rigidez y el formalismo.
7. Creatividad: sea innovador en sus métodos de evaluación y en los soportes que
8. utilice. (pp. 2-3)

Según Borgman (1989), "La comunicación académica como "el estudio de cómo los académicos en cualquier campo (por ejemplo, las ciencias físicas, biológicas, sociales y comportamentales, las humanidades, la tecnología) utilizan y difunden información a través de canales formales e informales" (p. 105).

Uno de los procesos que genera mayor impacto dentro de las instituciones educativas, es la dirección, planifican, organización y control para aumentar la productividad y el desarrollo integral de los miembros de la organización. Por lo tanto, no es posible imaginar a una institución educativa sin liderazgo con comunicación de procesos comunicativos paralelos entre todos sus miembros. La comunidad educativa en general tiene responsabilidades de comunicación en tanto que, para el desempeño de cualquier función. No obstante, antes de poder ejercer un liderazgo efectivo, es preciso que el líder aprenda a auto dirigirse para poner en práctica sus conocimientos que le permitan dirigir de forma adecuada la organización haciendo uso de la comunicación asertiva.

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

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

Para Tobón, (2010), la estrategia es el “Conjunto de acciones que se proyectan y se ponen en marcha de forma ordenada para alcanzar un determinado propósito” (p. 246).

De igual forma para Castañeda, López, (1988), en González, Castañeda y Maytorena (2006), la estrategia es:

La Representación cognoscitiva de secuencias y acciones complejas ligada a la noción de plan. La estrategia es una manera global de decidir tipos de acciones diferentes que serán aplicadas a lo largo del curso de una actividad; las estrategias son flexibles porque operan en diversos niveles al mismo tiempo, son sensibles al contexto y son susceptibles de cambio. (p. 16)

Para Serna, (2003), para el proceso de cada proyecto deben definirse las estrategias mediante las cuales se desarrollará. “Las estrategias son el cómo de los proyectos son aquellas actividades que permiten alcanzar o realizar cada proyecto estratégico” (p. 246).

Apoyando lo expuesto por los autores, se puede decir que las estrategias para la gestión del docente, se conciben como procedimientos utilizados para promover aprendizajes significativos, donde se incluyen actividades conscientes que orientan a unos de los fines de la educación como es incrementar el rendimiento académico con una cantidad razonable de tiempo y esfuerzo.

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

Para Serna, (2003), “Para cada proyecto deben definirse las estrategias bien redactadas como acciones y, los responsables, puede ser una unidad estratégica u operativa; también una persona” (p. 247).

Haciendo referencia a las estrategias de aprendizaje, Díaz, Castañeda y Lule, (1996) en Díaz, F. y Hernández, G., (1999), señalan que: “Es un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) que un alumno adquiere o emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas” (p. 115).

De acuerdo a Rubin Joan (1985) y Chamot U. Anna (1985), existen tres tipos de estrategias educativas:

Cognitivas. Son el proceso por medio de los cuales se obtiene conocimiento.

Meta cognitivas. Las estrategias meta cognitivas son conocimiento sobre los procesos de cognición u autoadministración del aprendizaje por medio de planeación, monitoreo y evaluación. Por ejemplo, el estudiante planea su aprendizaje seleccionado y dando prioridad a ciertos aspectos de la lengua para fijarse sus metas.

Socio-afectivas. Permiten al aprendizaje exponerse a la lengua que estudian y practican.

Lo expuesto, permite tener un conocimiento más profundo sobre la importancia de cada uno de los tipos de estrategias, las mismas en su conjunto permiten aprender, regular, guiar el proceso de aprendizaje y estos a su vez ponerlos en práctica para mejorar la gestión del docente.

#### **1.3.2.1. En la gestión legal**

De acuerdo a Sandoval (2000), para elevar la calidad de la educación pública, es necesario:

Que las escuelas tengan un marco de gestión que permita un adecuado equilibrio de márgenes de autonomía, participación de la comunidad, apoyo institucional y regulación normativa. Por ello es indispensable articular las estructuras y los procesos mediante los cuales se realizan los procesos de gestión dentro y fuera de las escuelas. (p. 43)

Por ello, la UNESCO, indica que son los directores de las instituciones educativas quienes deben liderar estos procesos, considera fundamental la formación de los directores de instituciones educativas en temas de gestión.

Los procesos de cambio o mejoras sustantivas en educación ocurren tanto en las aulas como en las escuelas, sin embargo es allí donde las reformas y las políticas educativas establecidas como marco legal, hacen que la educación integral sea ya una realidad. Sin embargo, los cambios no ocurren de modo mecánico, se requiere de la preparación y conocimiento de los directivos que como líderes que piensen un futuro diferente y que sean capaces de conducir a las comunidades educativas hacia dicha meta. De igual forma los

docentes no se deben apartar de este conocimiento que les permita guiar los procesos educativos de forma adecuada.

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

Sandoval (2000), escribe que:

La gestión (derivado de la organización empresarial, cuyos contenidos centrales son la cooperación, el trabajo en equipo, la realización personal mediante la satisfacción profesional y la autonomía para tomar decisiones) aparece hoy en día en las políticas educativas como una alternativa organizativa para ser aplicada en la escuela. En ella se destaca la importancia de la acción colectiva de los distintos actores escolares en la administración local y en la creación de proyectos específicos, como componente importante para mejorar la calidad del servicio educativo. (p. 180)

Valenzuela, J., (2005), señala que la planificación es: “La previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados. Consiste en decidir de antemano qué hacer, cómo, cuándo, dónde y quién lo hará” (p. 51).

El reconocimiento de la planificación educativa y curricular, surge como consecuencia de los fines asignados a la educación en el contexto del aprendizaje de los estudiantes, así como del uso de los recursos para ser utilizados en el proceso de enseñanza.

Por lo tanto la gestión para la planificación institucional y curricular constituye una actividad oficial necesaria y obligada que se debe llevar a efecto en las organizaciones educativas, puesto que cada una responde a orientaciones metodológicas específicas orientadas a alcanzar la calidad y calidez dentro del marco de la educación.

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

Soubal, (2008), indica que:

Para ser coherente con lo que necesita la sociedad contemporánea, la gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve, o sea la vida. El profesor deberá propiciar penetrar en la realidad compleja incluyendo al humano, no como sinónimo de dificultad, sino

como alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella, actuar en ella, entenderla e investigarla conjuntamente con sus alumnos. (p.325)

Desde otro punto de vista se tomó a Le Boterf (2001), para quien un profesional sabe gestionar una situación profesional compleja, sabiendo actuar y reaccionar con pertinencia, combinar los recursos y movilizarlos en un contexto, sabe transferir y utilizar sus meta conocimientos para modelar e interpretar los indicadores en contexto, sabe aprender y aprender a aprender y sabe comprometerse.

Ser un profesional de la educación significa contar con conocimientos especializados, tener compromiso frente a la tarea que se ejerce controlando la práctica en autonomía profesional, en el fondo, como señala. Así, la gestión educativa del aprendizaje, debe ser entendida como una nueva denominación de la administración y la planificación para mejorar la calidad de la educación. sin embargo no se trata solamente de efectuar sobre el papel determinadas actividades, ejecutarlos y controlar los resultados, esta debe ser entendida como una nueva forma de comprender y conducir los procesos de enseñanza aprendizaje y de esta forma dar cumplimiento a las necesidades de los estudiantes y exigencias de la sociedad.

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

Para Zamora (1998), citado en Palacio, B. Diego. et al. (2008), define el liderazgo a nivel organizacional como:

El desarrollo de un sistema de capacidades y habilidades que permiten identificar y potenciar al máximo la fortaleza de los recursos humanos de la organización, dirigiendo a las personas hacia las metas marcadas para lograr el éxito organizacional y al mismo tiempo satisfacer las necesidades de los individuos". (p.15)

Esta concepción de liderazgo, trae consigo la motivación al cambio, la misma rompe con viejos paradigmas, abandonando los modelos de conducta tradicional aplicados, para traer consigo una nueva concepción de aprendizaje. El buen líder tiene la capacidad para influir en sus subordinados con el objetivo de motivarlos a alcanzar determinadas metas. Puede ser formal o informal de la estructura formal de la empresa.

La gestión del líder dentro de la organización, requiere de herramientas que le permitan dominar como: empatía, escucha, observación, visión sistémica, sinergia, gestión del conocimiento y comunicación. Este último como el más importante para dirigir con éxito la organización.



De acuerdo a Palacio, B. Diego. Et al. (2008):

La comunicación en la organización constituye un aspecto fundamental y necesario para el 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, dar respuesta a problemas, dudas, etc. Por todo ello se deduce que sin comunicación una organización no funcionaría. Las consecuencias de una mala comunicación pueden traducirse en una insuficiente implicación de los profesionales, escasa definición y estructuración de las actividades, desinterés por la carrera profesional, trato a las personas distante y formal.

Lo expuesto implica que una inadecuada comunicación puede generar errores en el conocimiento de las actividades a desarrollar y en las relaciones interpersonales por las interpretaciones equivocadas y por la carencia de una adecuada información, etc. En otras palabras comunicación asertiva permite gestionar aprovechando las relaciones para el cambio como oportunidad, desarrollando y reconduciendo el liderazgo en las personas que lideran los grupos en las organizaciones, con la finalidad de producir y crecer tanto en lo personal como institucional. Para ello se necesitan personas con capacidades de gerencia que aprendan a utilizar las habilidades de los subordinados, que sean capaces de comunicarse, resolver conflictos, dirigir y tomar decisiones, creando un ambiente motivador y positivo que promueva en el empleado la consecución de los objetivos corporativas, lo que permitirá crear un liderazgo efectivo.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de investigación

Un diseño de investigación es un plan estructurado de acción, elaborado en función de unos objetivos básicos y que se orienta a la obtención de datos relevantes para resolver el problema planteado. Para Kerlinger, (2003). “generalmente se llama diseño de investigación al plan y a la estructura de un estudio”. Es el plan y estructura de una investigación concebidas para obtener respuestas a las preguntas de un estudio. El diseño señala la forma de conceptuar un problema de investigación y la manera de colocarlo dentro de una estructura que sea guía para la experimentación (en el caso de los diseños experimentales) y de recopilación y análisis de datos. (p. 83)

Por lo tanto la meta del diseño de investigación dentro de este estudio, es proporcionar resultados que puedan ser creíbles y sustentables. Según Martínez (2011), lo analiza así, es entonces mediante esta investigación sobre el desempeño docente, que busca encontrar la resolución a los problemas encontrados durante la misma, pero para ello se estructura un esquema a seguir para una adecuada organización del proyecto de investigación.

La presente investigación es de tipo cuantitativo, por cuanto los valores obtenidos fueron establecidos en datos numéricos que luego fueron tabulados y presentados en tablas estadísticas. También es de tipo exploratorio ya que al ser el desempeño de los docentes del Ecuador una problemática poco o casi nada investigada, desde el ámbito del proceso de enseñanza-aprendizaje, la Universidad Técnica Particular de Loja emprendió este proyecto con mucha responsabilidad y autoría, debido a que hasta la actualidad no se han realizado estudios de esta categoría en el país, cuya finalidad está en mejorar la calidad de la educación. Y también es de tipo descriptivo porque en él se detallan los hechos tal y como fueron observados durante el proceso de la investigación, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- Es un estudio transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen los datos para la investigación.
- Es descriptivo, porque en él se realizará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario a los docentes.

## **2.2. Contexto**

### **Datos Institucionales**

La institución en la cual se realizó esta investigación es el CIBV “Jorge Mendoza”, que es uno de los centros infantiles que pertenece al Ministerio de Inclusión Económica y Social, ubicado en la provincia de Manabí, ciudad de Portoviejo, parroquia 12 de Marzo, calle Olmedo y Quito, limitando al norte con la iglesia La Catedral, al sur viviendas y comercio, al este con CNEL (empresa eléctrica) y al oeste con el centro de eventos “Le Chateau”.

Todos los CIBV del país están obligados a garantizar un desarrollo integral en los niños(as), y el CIBV “Jorge Mendoza”, está conformado por personas dispuestas el servicio con vocación en las distintas áreas que se desempeñen, para ayudar al desarrollo pleno de los niños, esta institución recibe a niños de entre 18 meses hasta los cuatro años de edad, ofreciéndoles espacios seguros y un ambiente acogedor que les permita aprovechar de los recursos que se tiene.

### **El personal está conformado por:**

- La Directora: quién está encargada de esta función desde el 21 de Mayo del 2013.
- Diez docentes parvularias para la atención de los niños en sus distintos niveles, las cuales son:
  1. Docente 1, encargada de niños de 12 a 18 meses (salón Cuna)
  2. Docente 2, encargada de niños de 18 a 24 meses (salón Los conejitos)
  3. Docente 3, encargada de niños de 18 a 24 meses (salón Los conejitos)
  4. Docente 4, encargada de niños de 24 a 36 meses (salón Tía Andrea)
  5. Docente 5, encargada de niños de 24 a 36 meses (salón Los cachorros)
  6. Docente 6, encargada de niños de 24 a 36 meses (salón Tía Mónica)
  7. Docente 7, encargada de niños de 24 a 36 meses (salón Tía Betty)
  8. Docente 8 encargada de niños de 24 a 36 meses (salón Los ratoncitos)
  9. Docente 9 encargada de niños de 24 a 36 meses (salón Los cachorritos)
  10. Docente 10 encargada de niños de 24 a 36 meses (salón Tía María)
  11. Personal de limpieza y administración de alimentos conformada por 3 personas.
  12. Personal de seguridad conformada por guardias de seguridad alternantes.

Dentro de los servicios básicos; la institución cuenta con infraestructura básica de:

- agua potable

- energía eléctrica
- teléfono
- internet
- seguridad, etc.

Las aulas son totalmente iluminadas y ventiladas, posee patio de juegos infantiles con áreas verdes para el disfrute y actividades recreativas de los niños.

**El objetivo de la institución es:**

Contribuir al cumplimiento de los derechos de los niños(as), menores de 5 años especialmente en lo referido a nutrición, salud y educación inicial, apoyando los esfuerzos que realizan las familias, a fin de asegurar su crecimiento y desarrollo integral óptimo, con énfasis en los niños(as) que por situaciones de pobreza o crisis familiar sus derechos son amenazados o vulnerados.

La misión y visión de la institución fue tomada del PEI (2013) de la institución, las cuales también se muestran al público:

**La visión de la institución es** ser el mejor y principal referente en Educación Inicial.

**La misión de la institución es** contribuir al desarrollo integral de niños(as) menor de 5 años, provenientes de sectores de alta vulnerabilidad, y de hogares en situaciones de crisis y satisfacer sus necesidades y perspectiva, brindándoles atención de calidad y calidez, que apoyados en procesos académicos, administrativos y de gestión eficaces.

**Tipo de institución**

De acuerdo a las repuestas de los docentes, se obtiene que la institución investigada es de tipo pública, y que la misma consta con el apoyo del MIES y del estado, cabe recalcar que estas instituciones reciben a niños de distintos recursos económicos brindándoles la oportunidad de un ambiente agradable para su desarrollo y su derecho a la educación.

Tanto la educación pública, fiscomisional, particular o religiosa buscan los mismos objetivos un desarrollo integral de la niñez, por ende las autoridades gubernamentales ponen gran énfasis en mejorar la infraestructura y formación de docentes en su sistema educativo público o fiscal para dar una igualdad de formación de los niños, con lo cual está aumentando el número de ingreso de estudiantes al sistema público de educación.

El Ministerio de Educación, mediante el **Proyecto Educación Inicial de Calidad con Calidez**, trabaja en pro del desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, atiende su aprendizaje, apoya su salud y nutrición, y promueve la inclusión, la interculturalidad, el respeto y cuidado de la naturaleza, y las buenas prácticas de convivencia.

Por ende en la institución existen programas “Apoyo al Desarrollo Infantil Integral”, mediante el trabajo conjunto del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública, de Finanzas, La SENPLADES, SECOB, Inmobiliar y Banco Interamericano de Desarrollo.

Los programas tienen como objetivo contribuir al desarrollo integral de las niñas y niños menores de cinco años que viven en las parroquias más vulnerables del país, así como consolidar un modelo integral de atención con enfoque territorial, intercultural y de género, para la provisión coordinada de servicios de salud materno infantil y nutrición, desarrollo infantil temprano y educación inicial.

El proyecto tiene cuatro componentes:

1. **Salud Materno Infantil** ejecutado por el *Ministerio de Salud Pública* quienes se encargan de fortalecer los controles que requieren los niños de acuerdo en los protocolos establecidos para la protección de la primera infancia, controles de niño sano, lactancia materna, etc.
2. **Desarrollo Infantil** ejecutado por el *Ministerio de Inclusión Económica y Social* y todos los servicios que brinda a través de los Centros Infantiles del Buen Vivir y Creciendo con Nuestros Hijos, el objetivo es hacer un trabajo integral.
3. **Educación Inicial** ejecutado por el *Ministerio de Educación*, todo lo relacionado con los servicios educativos para niños y niñas de 3 a 5 años en el cual se fortalecerá el desarrollo de motricidad fina y gruesa con pautas curriculares claras que les permitan a los niños en un futuro tener oportunidades.
4. **Coordinación** que está liderado por el **Ministerio Coordinador de Desarrollo Social**. Avanzamos a través de la articulación de toda el área social en la búsqueda del desarrollo de los niños y niñas de 0 a 5 años, para lo cual es necesario lograr una efectiva acción intersectorial a nivel del territorio.

El CIBV “Jorge Mendoza”, es uno de estos centros que son beneficiados por este proyecto, ya que al ser una institución pública, tiene la infraestructura adecuada, personal docente y administrativo eficiente, y un ambiente propicio para el desarrollo integral de los niños(as).

El Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza M.”, tiene una gran afluencia de párvulos con un promedio de 100 niños(as), quienes son atendidos por docentes capacitados en el área, de lunes a viernes desde las 8 am hasta las 4 pm.

Consta de 4 niveles que están ubicados de acuerdo a la edad de los niños(as):

- 12 a 18 meses de edad
- 18 a 24 meses de edad
- 2 a 3 años de edad
- 3 a 4 años edad

Distribución de la institución:

- Área técnico pedagógica
- Áreas de inglés y computación
- Áreas de descanso y uso múltiple
- Bodega
- Comedor para niños
- Comedor para personal
- Departamento financiero
- Dirección administrativa
- Aulas

### **2.3. Participantes**

Las personas que han participado del presente proyecto de investigación son las siguientes:

- a. Investigadora
- b. Cinco docentes parvularias de la institución
- c. Directora de la institución
- d. Tutor de la investigación
- e. Colaboradores personales de la investigadora

### **Información general**

**Género.** De acuerdo a los resultados de los datos demográficos de la institución objeto de estudio, se tiene que en un 100%, son mujeres las que se desempeñan como docente en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza M.

Según el censo de población realizado en el año 2010, donde se tomó en consideración a mujeres y hombres, se pudo establecer que la mayoría pertenecen al sexo femenino con el 53,85%, indicando el predominio femenino que en la actualidad se ejerce en la función laboral, principalmente en el campo educativo.

**Edad.** La edad de los 5 docentes actores principales de esta investigación, está comprendida entre las edades de 22 y 49 años.

Para Pérez y Nogareda, (1999), es importante señalar que el declive de las capacidades funcionales no implica necesariamente que los trabajadores de más edad desempeñen las tareas peor que los más jóvenes, o que el desempeño del trabajo siempre va disminuyendo a medida que aumenta la edad. No sólo no significa esto, sino que algunos estudios sobre trabajadores de edad han mostrado que, en ciertos aspectos, los resultados son, al menos, tan buenos como en los grupos de menos edad, por ejemplo, en tareas de oficina. En aspectos como absentismo, accidentes o rotación, los índices que presentan los trabajadores de edad son más bajos que en los trabajadores jóvenes.

Estudio que permite hacer referencia a que dentro del desempeño laboral, la edad no es un factor influyente para obtener mejores resultados por el contrario, suele suponer la integración de una serie de funciones y depende de decisiones y acciones además del conocimiento y experiencia que sólo quienes tienen edad pueden transmitirla para mejorar.

**Años de experiencia.** Los resultados obtenidos demuestran que de los cinco docentes involucrados en el estudio, 2 tienen 2 años de experiencia, 1 docente tiene 3 años de experiencia y 2 tienen 5 años de experiencia.

**Títulos.** Los participantes de este proceso educativo, en su totalidad poseen títulos relacionados con la docencia.

**Nivel de estudios.** Cuatro de los actores de la investigación poseen títulos de tercer nivel y solo uno tiene de cuarto nivel.

**Nivel de educación en el que se desempeña.** La institución objeto de estudio, corresponde a la educación inicial, por lo tanto los docentes prestan sus servicios exclusivos para este nivel.

**Modalidad de trabajo.** La modalidad de trabajo de la institución educativa investigada corresponde al tipo presencial.



**Relación laboral.** De acuerdo a los datos obtenidos, los docentes que laboran en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza M, tienen una relación laboral de tipo contrato.

Analizando la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el artículo 265 habla sobre el ingreso al magisterio para esto debe ser un “candidato elegible” es decir que haya aprobado la prueba psicosomática y obtenido un puntaje del 70%, y el Artículo 267 indica que esta prueba consiste en obtener un marco referencial sobre el potencial intelectual y la personal del candidato en relación con el perfil de la vacante que está en concurso.

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

### **2.4.1. Métodos**

Para Quiroz (2003):

“Es el método, desde el ángulo de la didáctica general, la palabra que encierra el concepto de una dirección hacia el logro de un propósito, un camino a recorrer, aunque es claro que ha de entenderse que no se trata de un camino cualquiera, sino del mejor, del más razonable, del que más garantice la consecución de la finalidad propuesta. El método implica proceso de ordenamiento, la dirección del pensamiento y de la acción para lograr algo previamente determinado. Significa entonces, que un buen método será aquel que garantice un máximo aprovechamiento o rendimiento en la enseñanza aprendizaje en menos tiempo y con menos esfuerzo”. (p.69)

Dentro de los métodos utilizados para el desarrollo del trabajo de investigación, se contó con los siguientes:

**Método Inductivo**, que fue de utilidad cuando se trató de obtener los resultados de carácter general, orientando de esta forma para la realización de las conclusiones;

**Método deductivo**, el cual permitió formular criterios particulares basándose en hechos de carácter general y de acuerdo al a problemática investigada.

**Método analítico**, permitió observar el desempeño de los docentes, con relación a las actividades realizadas dentro del aula de clases, resultados obtenidos con la aplicación del registro de observación de las actividades docentes y el cuestionario de autoevaluación aplicado al grupo antes mencionado.

## **Investigación de campo**

Según Bavaresco (2007), la investigación de campo “es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social, o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada” (pág. 39)

Guiados por lo antes expuesto, se tomó este tipo de investigación con el objetivo de recopilar información directa de los involucrados, haciendo uso de los instrumentos de cuestionario de autoevaluación del de y registro de observarán de las actividades docente, en donde se utilizará metodología cuantitativa y cualitativa para realizar la tabulación de los datos que permitirán auscultar el problema investigado.

## **Investigación bibliográfica**

Todos los seres humanos, en algún momento realizan investigación bibliográfica como primer paso para hacer una investigación científica. Para la Universidad de Derby (1995). Una búsqueda bibliográfica es una “recopilación sistemática de la información publicada relacionada con un tema”.

En este estudio, la investigación bibliográfica, es una de las primeras etapas que consiste en una revisión bibliográfica de las variables de investigación, para auscultar la existencia de problemas en la institución, la misma que se apoyará de información textual, e información subjetiva de autores de bibliografías.

## **Método Estadístico,**

Consultando a León (2013), se encontró que:

Los métodos estadísticos utilizan el método científico, que en general, consiste en cinco pasos básicos: Definir cuidadosamente el problema, asegurarse de que esté claro el objeto de un estudio o un análisis, formular un plan para recopilar los datos necesarios, reunir los datos, analizar e interpretar los mismos, anotar las conclusiones y otros descubrimientos, de manera que sean fácilmente comprendidos por los que utilizarán los resultados al tomar decisiones.(p.10)

El método estadístico, en la investigación realizada, permitió realizar la representación de los resultados en cuadros y gráficos estadísticos, para analizar los datos que permitieron la elaboración de las conclusiones para posterior a ello realizar las respectivas

recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos.

#### **2.4.2. Técnicas**

De acuerdo a Rojas (1989), las técnicas son: “Conjunto de reglas, operaciones o procedimientos específicos que guían la construcción y el manejo de los instrumentos de recolección y análisis de datos” (p. 178).

Las técnicas permiten la recolección y el análisis de datos, ayudando al investigador a facilitar el proceso de la investigación en un contexto determinado. Entre las técnicas que se emplearon se tienen:

##### **La Observación directa**

Se logró una percepción del desempeño profesional de los docentes, mediante la evaluación de los conocimientos y fortalezas que poseen al momento de poner en práctica sus conocimientos dentro del aula.

##### **La encuesta**

Para Naresh K. Malhotra, (2004) “las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, *el método de encuesta* incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica” (p.131).

Mediante la aplicación de la encuesta se logró recolectar datos de primera mano acerca de la formación y desempeño de los docentes. La información recolectada permitió auscultar datos relevantes que orientaron a la realización de las conclusiones, recomendaciones y propuesta alternativa de solución a las debilidades encontradas durante la investigación.

##### **Investigación documental**

Para Eco (1997), elaborar una bibliografía significa: “buscar aquello cuya existencia no se conoce todavía. El buen investigador es el que está capacitado para entrar en una biblioteca sin tener ni idea sobre un tema y salir de ella sabiendo algo más sobre el mismo”. (p. 80)

La investigación documental, permitió la selección de bibliografía necesaria para establecer el marco teórico el mismo que detalla de forma científica las variables de la investigación.

**Registro de observación** de las actividades realizadas, mismas que permitieron comprobar el desempeño docente del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza” durante el año lectivo 2014 -2015 y obtener información complementaria sobre la gestión del aprendizaje, liderazgo, comunicación y proceso didáctico pedagógico para mejorar la práctica educativa en el aula.

### **2.4.3. Instrumentos**

Los instrumentos utilizados permitirán la rápida aplicación para la obtención segura de la información que posibilitó auscultar la problemática investigada, para la construcción y argumentación del apartado de la discusión y análisis de los resultados. Los instrumentos de cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, ayudaron en la recopilación de datos directamente de la fuente que son los docentes y estudiantes.

Los instrumentos están diseñados con ítems de tipo objetivo con alternativas múltiples y argumentos en cada uno de ellos que permiten orientar a las respuestas que proporcionan los involucrados del proceso investigativo de forma clara para que tengan la libertad y seguridad al momento de escoger una opción como respuesta.

El cuestionario de evaluación del desempeño y el registro de observación al proceso didáctico pedagógico, se realizó a los docentes del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza M, como actores principales de la investigación, permitió realizar un análisis completo del desempeño docente en el ámbito de la gestión: legal, de planificación del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, relacionándolo con su práctica, lo que permitió reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico que realizan para mejorar la práctica educativa en el aula.

Se tomó a un grupo de 5 docentes que correspondía a la población, la misma que se consideró como muestra por ser un número pequeño.

Cada uno de los instrumentos diseñados permitió en conjunto obtener información adecuada que ayudó a establecer el análisis y discusión de los resultados, con lo cual se pudo elaborar las conclusiones y recomendaciones sobre el tema de investigación, para elaborar la propuesta de solución al problema que permitirá mejorar el desempeño docente.

## 2.5. Recursos

### 2.5.1. Talento humano

Tutor

Investigadora

Docentes

### 2.5.2. Institucionales

Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”

Universidad Técnica Particular de Loja

### 2.5.3. Materiales

Esferográficos

Revistas

Folletos

Anillados

Marcadores

Carpetas

Borradores

### 2.5.4. Económicos

Los recursos económicos utilizados en el proceso investigativo han sido financiados en su totalidad por la investigadora, a continuación se detalla de forma clara los rubros y valores utilizados:

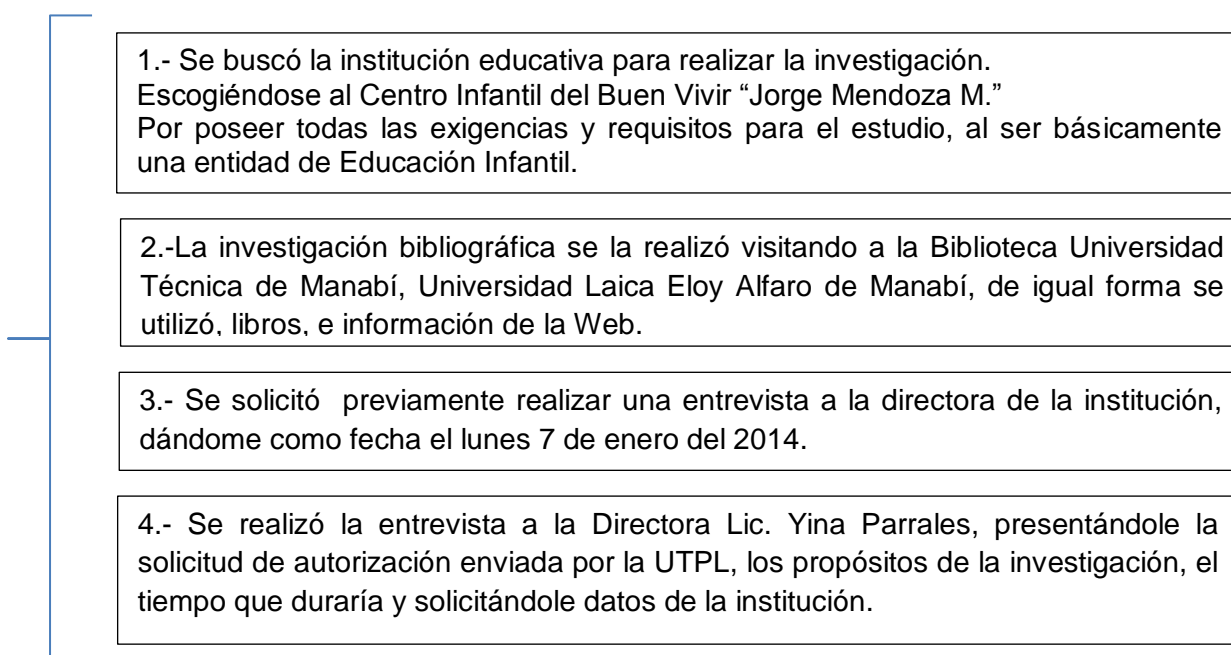
<b>RUBROS DE GASTOS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
Investigación en internet	25 horas	1.00	\$ 25.00
Copias	250	0.02	5.00
Cartuchos de tinta	2	24.00	48.00
Transporte	10	5.00	50.00
Resmas de papel	2	5.00	10.00
Subtotal			138.00
Imprevistos 20% del subtotal			27.60
<b>Total</b>			<b>165.00</b>

## 2.6. Procedimiento

La investigación es de tipo socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico evaluativa - descriptiva, para lo cual se tomó consideración el cuestionario de autoevaluación docente y la ficha de registro de observación al proceso didáctico pedagógico como trabajo de campo, permitiendo la valoración del desempeño docente, la misma podrá ser modificada o mejorada de acuerdo a los resultados.

La modalidad de investigación fue de tipo cualitativa, porque se realizó de acuerdo a principios teóricos educativos y sociales, empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las la situación actual del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”. Esta investigación tiene un profundo entendimiento del comportamiento de los involucrados de la institución antes mencionada y las razones que lo gobiernan. Así mismo fue de tipo cuantitativa porque una vez tomados los instrumentos de evaluación se procedió a tabular los resultados en cuadros y gráficos estadísticos haciendo uso del programa de Microsoft Excel para agruparlos y facilitar su comprensión.

Después de hacer un análisis de la documentación enviada por la Universidad Técnica Particular de Loja se organizó un cronograma para llevar a cabo la investigación esquematizada en el siguiente organigrama:



5.-Luego de tener la autorización de la directora y las fechas establecidas para la realización de la investigación, y la designación de las 5 docentes, se procedió a explicarles a cada una el proceso, y el enfoque mediante el cual se procedería al desarrollo de las matrices de autoevaluación, y a la observación de su desempeño docente.

6.- Una vez explicado el proceso de cómo llenar la autoevaluación, se procedió a realizarla, estando siempre presente por si el docente tuviese alguna duda. Esto se realizó de igual manea con las 5 docentes. Se verificó que los cuestionarios de autoevaluación fueran correctamente llenados.

7.- Se realizó la respectiva observación para llenar la matriz correspondiente, en los días establecidos para cada docente, la cual fueron durante 2 periodos de 90 minutos cada una por cada profesora.

8.- Después de recolectar la información obtenida, se procedió al ingreso de los datos en la matriz de Excel enviada por la UTPL, y se realizó la tabulación y se envió los resultados al Ec. Rojas, el cual nos corrió las tablas y gráficos.

9.- Se procedió al análisis de las tablas y la discusión de los resultados, de acuerdo los parámetros establecidos por el Programa Nacional de Investigación.

10.- Con los resultados obtenidos se realiza el informe de la investigación y se realiza la propuesta para mejorar los parámetros en los que hubo dificultades y deficiencias en los docentes de la institución evaluada, para posteriormente presentarle a la directora el planteamiento de la propuesta.

### **CAPÍTULO III: RESULTADO 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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>78,00</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,75</b>	<b>98%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”

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

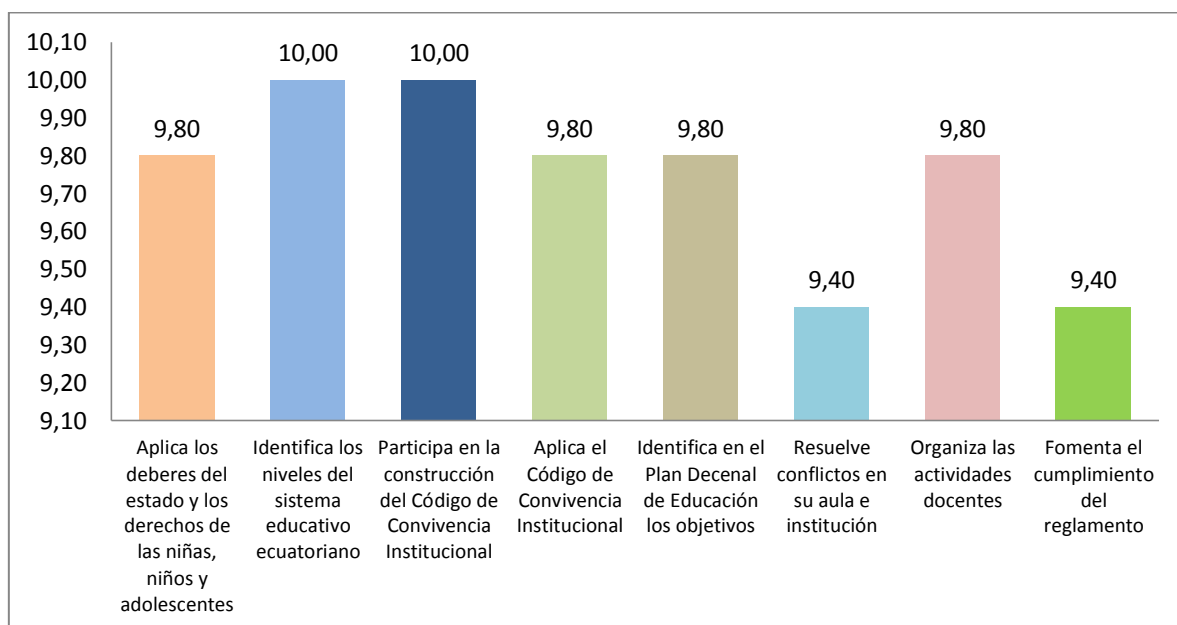


Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”

Los resultados obtenidos a través del instrumento al docente investigado, se muestra muy satisfactorio para cada uno de los indicadores establecidos, no obstante es necesario indicar que en el indicador 1.2. (Identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y el indicador 1.3. (Participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional), se alcanzó en un 100% que se da cumplimiento a lo indicado. De igual forma demás indicadores están por encima del 93%, dando un promedio general del 98%. Frente a lo expuesto, se deduce que el docente evaluado tiene las competencias necesarias y un elevado nivel de conocimiento de los indicadores de gestión legal, planificación del aprendizaje, liderazgo y comunicación, con lo que establece que las competencias para su práctica docente es adecuada para dar cumplimiento a las necesidades de la educación.

Según Gonczi y Athanasou, (1996), “Las competencias son una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones diversas en las cuales se combinan conocimientos, habilidades, valores y actitudes con las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones” (p. 78).

En conclusión, se puede decir que el propósito fundamental de la autoevaluación de desempeño docente aplicado en la institución objeto de estudio, es contribuir al mejoramiento del establecimiento educativo, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Por ello, es necesario que las autoridades promuevan el fortalecimiento de competencias profesionales requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de más y mejores aprendizajes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>78,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,83</b>	<b>98%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

#### 1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

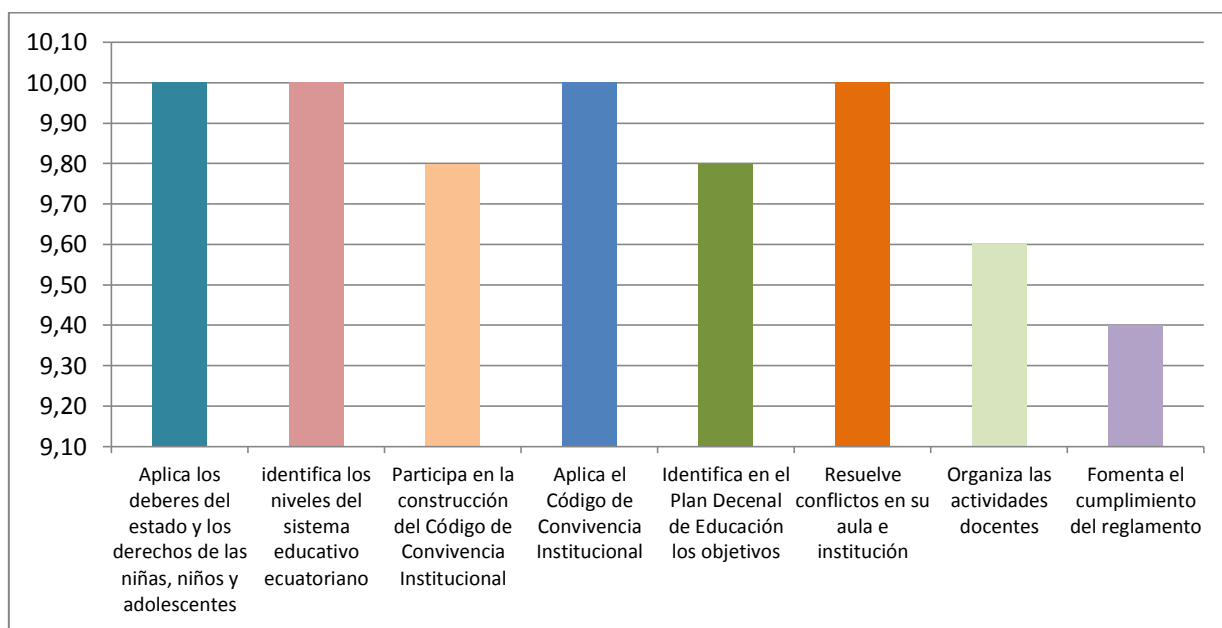


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Con el instrumento aplicado a los docentes, se pudo obtener que en el indicador 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes), en el indicador 1.2 (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano) y el 1.6 (Resuelve conflictos en su aula e institución), se obtuvo un 100% respectivamente como respuesta favorable, de igual forma en el resto de indicadores se tiene un porcentaje que supera el 94%, lo que da como promedio total un 98%. Resultados que permiten decir, que los docentes de la institución investigada tienen un elevado nivel de importancia dentro del ámbito de la gestión legal, lo que les ayuda a tener un conocimiento adecuado para administrar los procesos educativos dentro o fuera del aula. Según Bello-Porras (2008): “La administración de los procesos educativos, “son un conjunto de funciones generales para la planificación, promoción, desarrollo, coordinación y control de las actividades del sistema educativo” (p. 3). Sin embargo para dar cumplimiento a lo expuesto por el autor, dentro del sistema educativo, se debe conocer y poner en práctica un conjunto de Leyes, Normativas y reglamentos que establecen responsabilidades a los equipos directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, a fin de que formulen metas que orienten tanto su desempeño profesional como como a cumplimiento de los deberes y ejercicio de los derechos dentro del quehacer educativo.

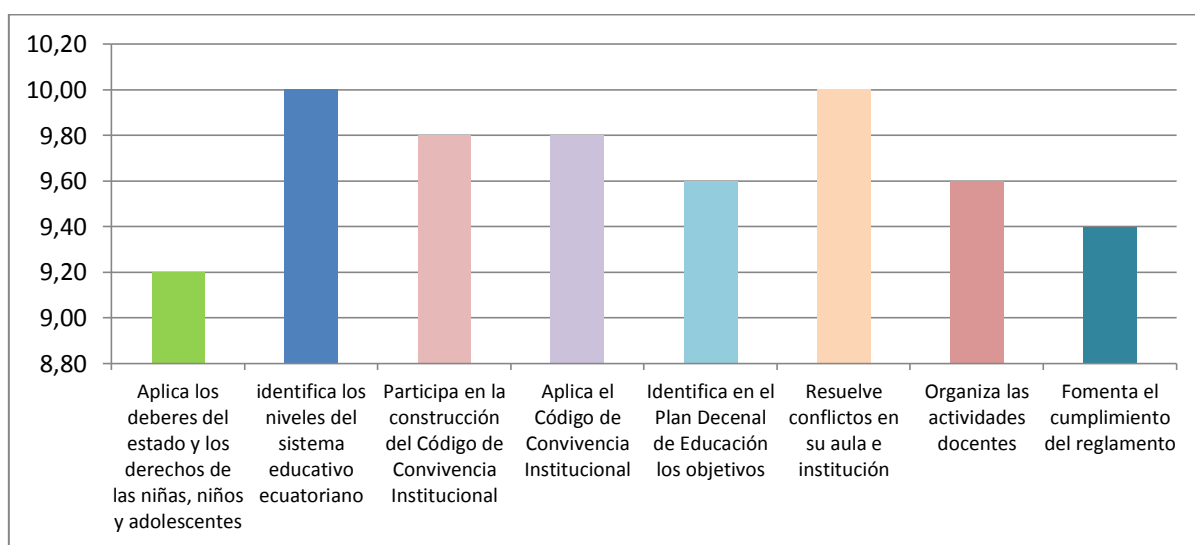
### 3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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 (MEDIAS)	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>77,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,68</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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



**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 al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Para determinar el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño, se aplicó el cuestionario de autoevaluación de desempeño, teniendo como resultados la siguiente información: en el indicador 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes) se obtuvo el 92%; en relación al indicador 1.8 (Fomenta el cumplimiento del reglamento), se obtuvo el 94%, porcentajes que son significativos en el cumplimiento de estos indicadores, de igual forma se pudo notar que en el resto de indicadores los valores superan el 94%, con lo que se puede decir que los docentes están capacitados para ejercer la docencia ya que conocen sobre la Leyes, normativas y reglamentos lo que se demuestra con un promedio del 97% en conocimiento para el ejercicio de la labor educativa.

De acuerdo a informe de la Reunión N° 47 de la Conferencia Internacional de Educación (2004), los objetivos y características principales de las reformas actuales y futuras, se tiene que el Ecuador a través de las políticas educativas del Ministerio de Educación y Cultura, ha planteado uno de los objetivos que rigen para la educación básica y que es: definir políticas, estrategias y lineamientos técnico-pedagógicos que garanticen el adecuado funcionamiento de la educación básica obligatoria de calidad. (p. 11). Se puede decir entonces que el conocimiento de la gestión legal que tienen los docentes les proporcionan las bases sobre las cuales construyen y determinan el alcance y naturaleza para la formación de los estudiantes.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>144,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,65</b>	<b>97%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

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

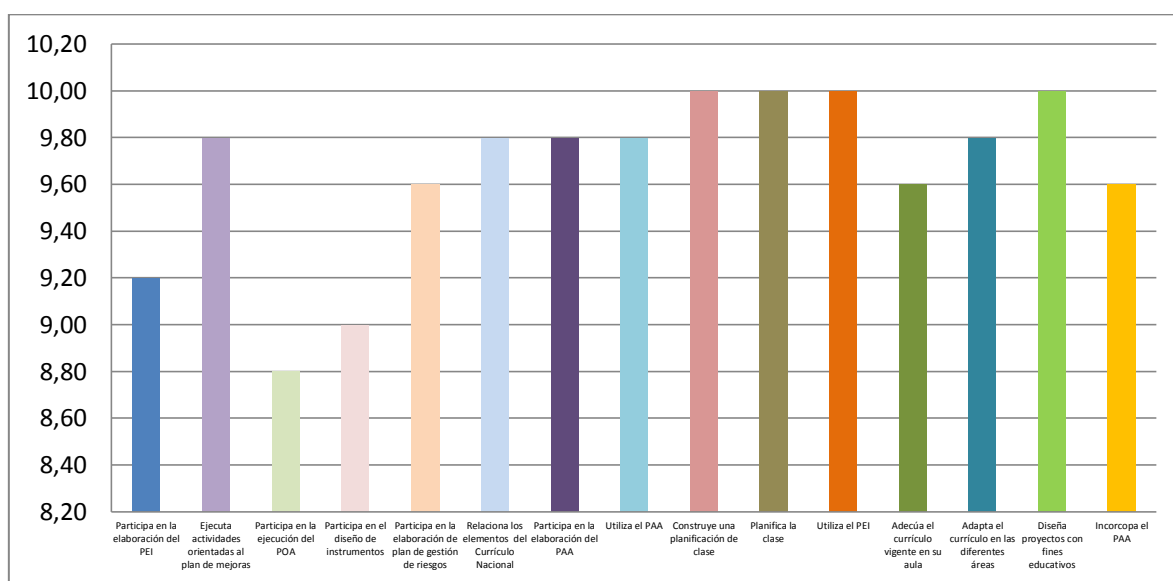


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

Con el objetivo de conocer el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular y el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, con la aplicación del instrumento de autoevaluación de desempeño decente se pudo establecer que en el indicador 2.3, (Participa en la ejecución del POA) obtuvo el 88%; el indicador 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos) representa el 90%; en 2.1. (Participa en la elaboración del PEI) el 92%. El resto de indicadores esta sobre el resto de porcentajes. Resultados que indican que el personal docente posee las competencias necesarias para su desempeño dentro del ámbito de la planificación, lo que permite dar un criterio de excelente.

Para Fayol (1916), “La planificación es una de las grandes tareas de un gerente y de su equipo, por su importancia para el crecimiento y la supervivencia de una organización” (p.1). Teoría que permite tomar a la planificación como el proceso que los docentes deben desarrollar para dar cumplimiento a los objetivos de la institución educativa, corroborando de esta forma lo expuesto por el autor, considerando que los docentes están en la capacidad de desarrollar los planificación curricular, porque tienen los conocimientos y las competencias necesarias para su cumplimiento.



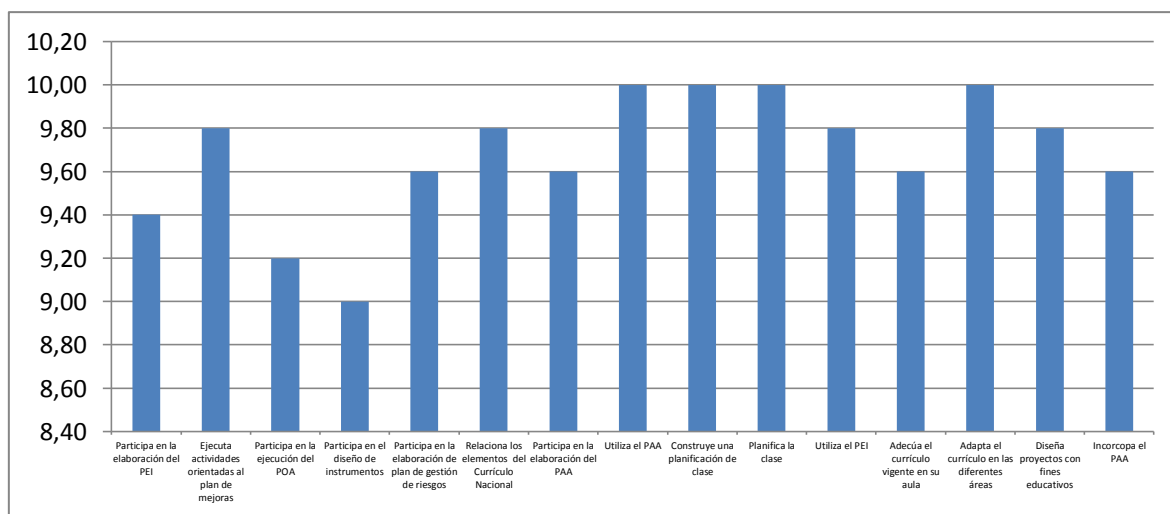
### 3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>145,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,68</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Con la aplicación del instrumento de autoevaluación para el desempeño del docente, se pudo conocer el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente. De acuerdo al indicador 2.4 (Participa en el diseño de instrumentos), se obtuvo que existe un nivel de importancia en un 90%, en el indicador 2.3 (Participa en la ejecución del POA) el 92%, que son los indicadores que tienen un valor más bajo en referencia a los demás que sobrepasan el 94%, teniendo un promedio general del 97%. Resultados que suponen que los docentes se capacitan actualizando sus conocimientos no solamente en lo pedagógico y didáctico, sino también en los procesos de planificación curricular, equilibrando de esta forma las competencias pretendidas. Para Fayol (1916):

Planificar es tomar decisiones manteniendo la visión, el rumbo y la orientación de la gerencia hacia metas propuestas. La planificación es entonces una actitud mental continua, más que una actividad; es una visión permanente. En este sentido, siempre ha existido informalmente en la mente de los dirigentes que han mantenido la voluntad de encauzar sus organizaciones hacia fines determinados. (p. 1)

Apoyando lo escrito por el autor antes expuesto, se puede decir que la planificación es el proceso gradual, necesario para cumplir con los objetivos establecidos en la institución educativa, donde los docentes están preparados para ejercer su función guiados por la planificación, la misma que ha permitido demostrar con los altos porcentajes obtenidos cada uno de los indicadores de la autoevaluación.

### 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIAS)	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>144,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,61</b>	<b>96%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza"

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

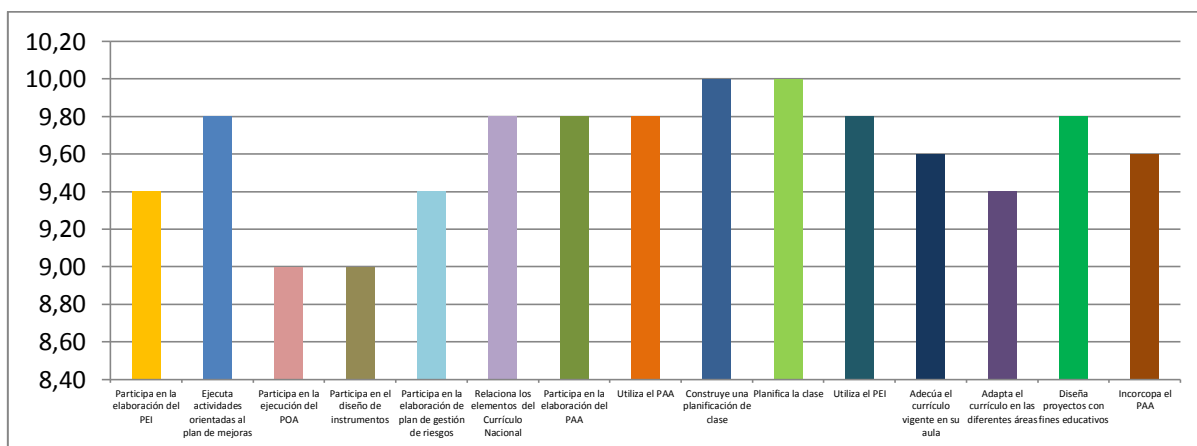


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza"

Los resultados obtenidos a través del instrumento de autoevaluación del desempeño a docente, se muestra muy satisfactorio para cada uno de los indicadores establecidos, no obstante es necesario indicar que en el indicador: 2.3 (Participa en la ejecución del POA) en un 90%, los indicadores 2.1 (Participa en la elaboración del PEI), el 2.5 (Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos) y el 2.13 (Adapta el currículo en las diferentes áreas) con un 94% respectivamente. En relación al resto de indicadores superan los porcentajes expuestos. Resultados que evidencian que los docentes tienen un elevado conocimiento sobre la planificación. Parara sustentar lo expuesto se tomó a Fayol (1916), el cual indica que:

La planificación indica hoy el mañana que se quiere construir, se elige lo que se va a hacer en el presente para estar bien en el futuro. Aunque el futuro siempre tiene un alto grado de incertidumbre, de alguna manera puede estar condicionado en muchas situaciones por la preparación y las actitudes que las personas y grupos humanos tengan, para aprovechar las condiciones actuales y futuras del entorno más favorable y evitar los riesgos o condiciones vulnerables que les puedan perjudicar. (p.2)

Lo expuesto indica que la planificación no es sólo asignar tiempos y distribuir los contenidos y las actividades que se programan, es hacer que sea un proceso continuo que se preocupa de alcanzar los objetivos propuestos a través de los medios y caminos adecuados. La planificación permite ver qué, cómo, cuándo y con qué se va a trabajar los contenidos y por tanto permite sistematizar los procesos educativos. Corroborando de esta forma la teoría de Fayol, quien destaca la importancia de la planificación para la construcción del hoy para lo que se espera del futuro.

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

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

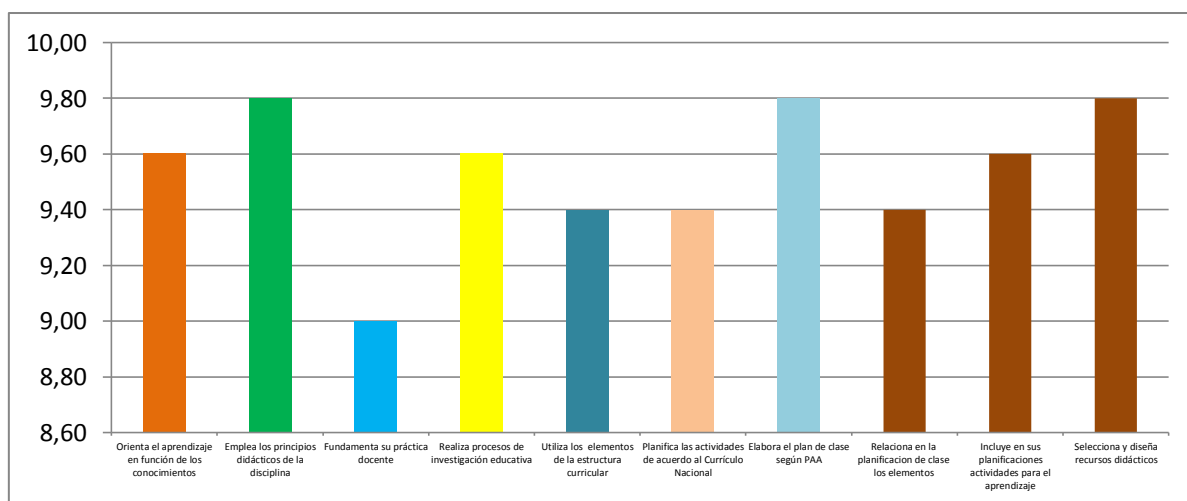
##### 3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Tabla 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos.	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>95,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,54</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

El proceso de enseñanza -aprendizaje ha de ser entendido en su complejidad y planificado, dado que se ha de diseñar componentes más pertinentes para que el currículo sea justificado y adaptado. Es así que para demostrar el desempeño profesional en el ámbito de la gestión, planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso; se tomó el cuestionario de autoevaluación de desempeño docente, en la cual se tuvo la siguiente información: en el indicador 3.3 (Fundamenta su práctica docente), el 90% de aceptación, en el resto de indicadores se tiene un porcentaje sobre el 94%, teniendo un promedio general del 95%.

Para Aguilar (2004) la planificación del proceso de instrucción reúne:

Un conjunto de componentes que le permiten tanto a quien enseña (facilitador), como a quien aprende (participante), crear las mejores condiciones para el logro de los aprendizajes esperados, con el fin de satisfacer las necesidades de instrucción. Este proceso de planificación se operacionalizan a través de los programas Instruccionales; estos últimos constituyen la expresión operativa del proceso; por lo que deben adecuarse a las necesidades globales e individuales de los participantes y a las de la institución. (p.1)

Los resultados obtenidos, corroboran lo expuesto por el autor, ya que de acuerdo a la investigación realizada en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, se puede evidenciar que existe una planificación acorde a las necesidades educativas, por lo tanto los docentes están creando las condiciones adecuadas para el logro de los aprendizajes efectivos como lo indica el autor la teoría antes expuesta. Esto indica que la obra de la revolución educativa, está ejerciendo el poder adquisitivo para que el docente mejore sus condiciones de enseñanza y sea artífice por excelencia de la obra pedagógica que tanto se ha requerido para alcanzar la calidad educativa.

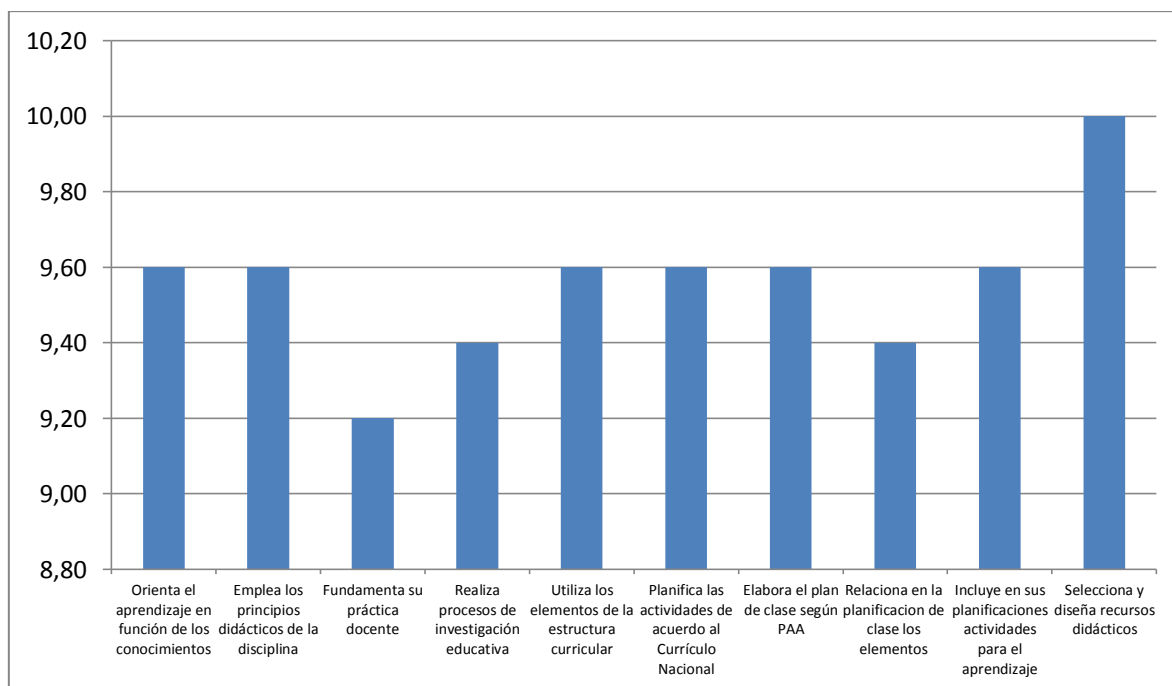
### 3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>95,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,56</b>	<b>96%</b>

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

### 3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.



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

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

En la actualidad la formación y mejoramiento de los docentes, conduce a la atención de las competencias profesionales. Al analizar estos términos y expresarlos en el marco del nivel de importancia del desempeño, sección planificación del proceso, que deben ejercer los docentes, se tuvo la necesidad de investigar a través de un formulario que contienen un conjunto de indicadores referentes al ámbito de gestión planificación. En el indicador 3.3 (Fundamenta su práctica docente) con el 92%, en el 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) y en el 3.8 (Relaciona en la planificación de clase los elementos) el 94% respectivamente. El resto de indicadores no hubo necesidad de enunciarlos por que sobrepasan el 96% teniendo un promedio del 96%.

Para apoyar la información antes expuesta, se tomó a Anderson (1991) citado en Hunt (2009), quien señala que se debe: “Planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje”. Sin embargo, para el Ministerio de Educación y Ciencia citado por Roa, Moreno y Vacas (2001), expresan lo siguiente:

El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de de una enseñanza `para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos. (p.91)

En la práctica educativa es de mucha importancia la formación del docente, se requiere de competencias que le permitan ejercer su desempeño profesional para contribuir al desarrollo integral de los estudiantes. Por lo tanto lo anterior se enmarca en la responsabilidad del docente de la institución objeto de estudio, donde se demuestra que existe un excelente desempeño para ejercer la práctica educativa requerida en el centro educativo y que servirá como ejemplo para otros centros educativos del Ecuador.



### 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	<b>TOTAL</b>	<b>94,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,46</b>	<b>95%</b>

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza"

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

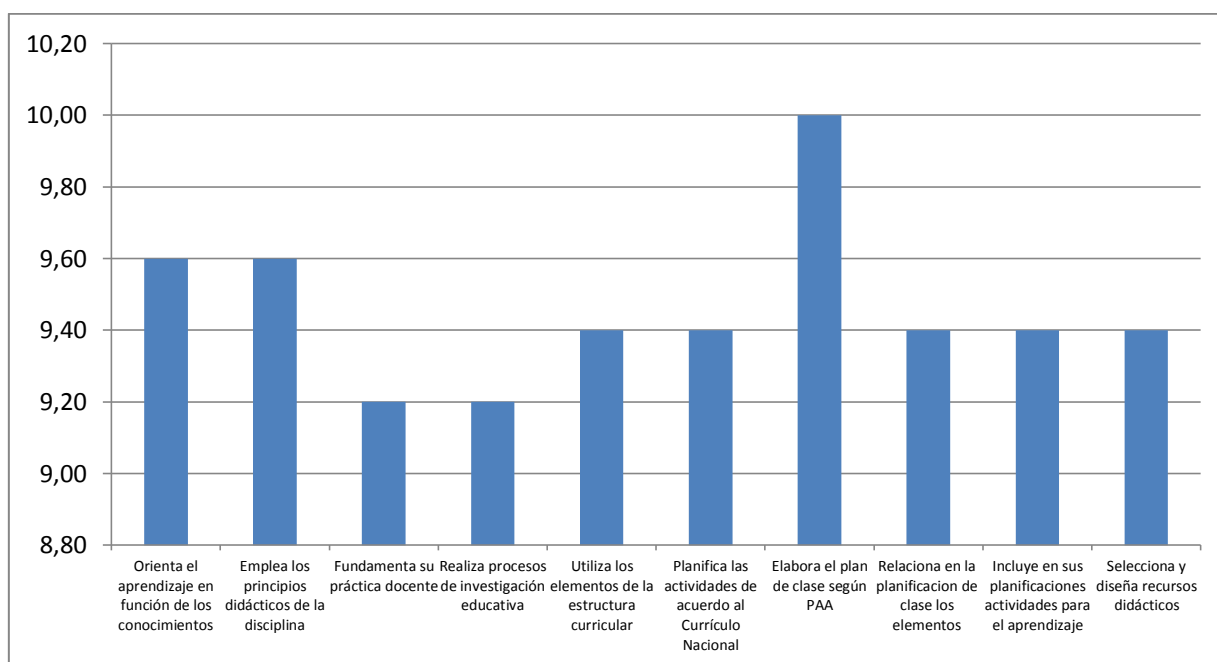


Figura 9. . Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza"

Para conocer el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, se aplicó un cuestionario de autoevaluación docente en el cual se pudo evidenciar que: el indicador 3.3 (Fundamenta su práctica docente) alcanzó el 92%; el indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) el 92%, alcanzando un promedio del 95%, ya que en el resto de indicadores se logró un porcentaje significativo que superan los antes mencionados, lo que se evidencia en el promedio del 95%. De acuerdo a Lazo (2008):

La calidad del desempeño profesional pedagógico y humano de los profesores sólo alcanza resultados satisfactorios mediante la transformación de la personalidad en el sentido científico, educativo y humano a que aspira el desarrollo social, cuando existe una lograda interrelación de lo educativo con lo instructivo, por lo que el proceso docente educativo tiene que tener una adecuada relación con la vida, la realidad histórica y el contexto de la localidad.

Lo expuesto permite indicar que la realidad educativa ecuatoriana en la actualidad, está sufriendo cambios estructurales, pedagógicos, curriculares, didácticos entre otros aspectos que buscan mejorar el sistema que por años ha sido tradicionalista, sin embargo se puede notar que ya existen cambios, principalmente en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”. De esta forma se apoya la teoría de Lazo, ya que en la actualidad un buen docente debe ser un formador, un profesional que, dentro de la autonomía y responsabilidad que debe caracterizarlo, planifique y lleve a cabo los procesos de enseñanza aprendizaje.

### 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

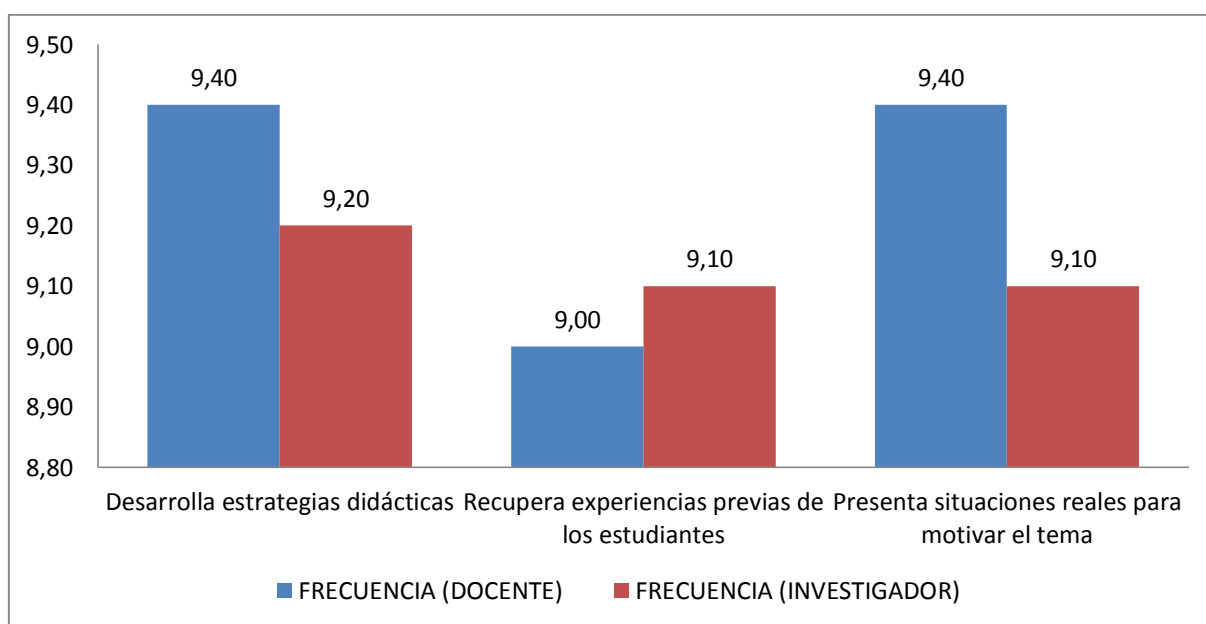
#### 3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIAS)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIAS)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	9,20	94%	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	9,10	90%	91%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	9,10	94%	91%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,80</b>	<b>27,40</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,27</b>	<b>9,13</b>	<b>93%</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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



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

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Se realizó la investigación en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza” para conocer sobre la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje y los 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, obteniendo como resultado lo siguiente: en el indicador 3.11.1(Desarrolla estrategias didácticas), se logró el 9,20%; en los indicadores 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) y 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) el 9,10% respectivamente.

El profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: “El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo”.

La función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los estudiantes, con lo que corrobora una vez más la función del docente en el centro educativo investigado, en el que se puede evidenciar competencias profesionales en cada uno de los docentes para dar cumplimiento a los objetivos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

### 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.

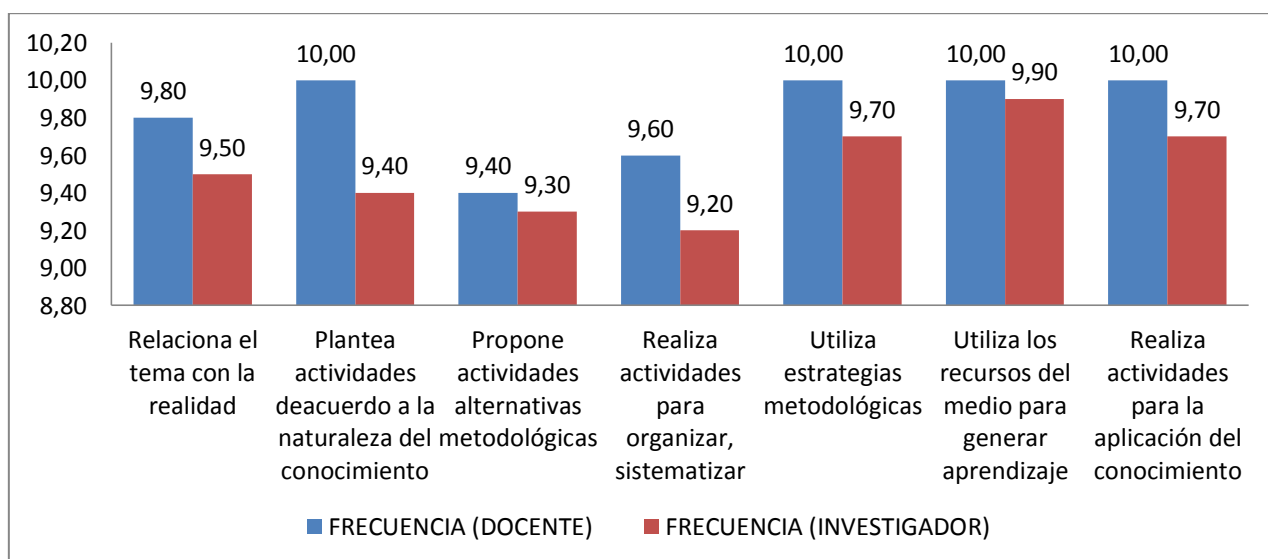
Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

#### Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIAS)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIAS)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,50	98%	95%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	9,40	100%	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,30	94%	93%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	9,20	96%	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	9,70	100%	97%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	9,90	100%	99%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	9,70	100%	97%
	<b>TOTAL</b>	<b>68,80</b>	<b>66,70</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,83</b>	<b>9,53</b>	<b>98%</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

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.



**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:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

Entre los 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, se tiene que el indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas), se obtuvo el 94% como respuesta de los docentes y el 93% como resultado de la investigadora, en el indicador 3.12.4 (Realiza actividades para organizar, sistematizar) el 96% de la respuesta docente y el 92% de la observación de la investigadora. Los demás indicadores expuestos en la tabla alcanzan porcentajes superiores a los tomados como referencia, obteniéndose un promedio del 98% como respuesta de los docentes y el 95% de la investigadora.

Para Reyes, (2005: 29), “Es importante dotar a todos los ciudadanos de una formación general que les permita desarrollar las competencias básicas para enfrentarse a un mundo complejo, en constante cambio, e incorporarse a la vida social para contribuir a la construcción de una sociedad democrática”.

Así mismo Saramona (2000), menciona que:

Hay una serie de características muy específicas que determinan la profesionalidad: Delimitación de un ámbito propio de actuación; preparación específica; compromiso de actualización; unos ciertos derechos sociales; autonomía de la acción y compromiso deontológico. Integrando cada una de las características, es posible decir que: “toda profesión acota un determinado campo de actuación en el cual los profesionales, se muestran habilidosos para resolver los problemas allí surgidos”. (pp. 86-87)

Lo expuesto permite reflexionar, que un docente de calidad, es aquel que provee oportunidades de aprendizajes a los estudiantes, porque pone en práctica su desempeño profesional para el cual fue formado, por lo que contribuye a construir una sociedad justa y solidaria. De esta forma se apoya las teorías expuestas, considerando que el propósito del desempeño profesional del docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que los estudiantes terminen la educación básica y bachillerato con un perfil de salida acorde a las exigencias de la educación. Por lo tanto se puede decir que en la investigación se pudo observar de las capacidades que tienen los docentes para desempeñarse como educadores dentro del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, esto de acuerdo a los porcentajes alcanzados durante la aplicación del registro de observación.

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

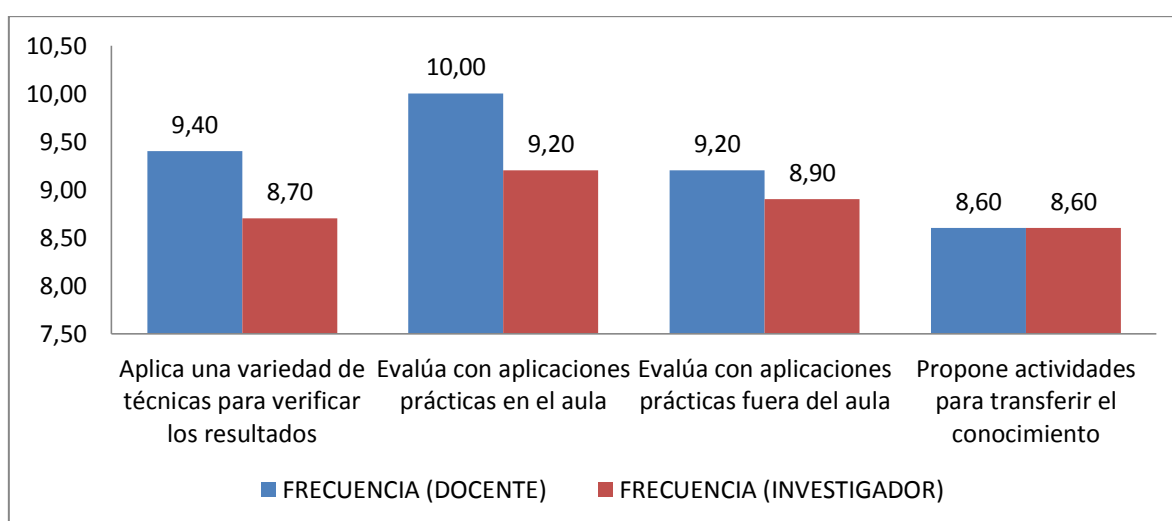
Tabla 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

#### EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIAS)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIAS)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	8,70	94%	87%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	9,20	100%	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	8,90	92%	89%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	8,60	86%	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,20</b>	<b>35,40</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,30</b>	<b>8,85</b>	<b>93%</b>	<b>89%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

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



**Imagen 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:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

Con la finalidad de conocer los 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, se aplicó un registro de observación de las actividades docentes, obteniendo como resultado lo siguiente: en el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento), 86% corresponde al porcentaje docente, y el 89% al porcentaje del investigador; en el indicador 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados), se tuvo el 94% del docente y el 87% del investigador.

Sarramona (2000); Darling y Hamond (2001); Escudero (1990); Antúnez (1998); Gairín (2003); Evenson (2003); Gonem (2005); Johnson (1999); Álvarez (2001); Armengol (1999) y Feixas (2004) entre otros. Sarramona (2000) hace una reflexión y diferencia de los conceptos que cotidianamente utilizamos, al tratar de explicar lo que es ser un profesional:

“La función del profesor no se limita a “enseñar”, sino que debe orientar, planificar, socializar, dinamizar, organizar, seleccionar y elaborar recursos, evaluar etc., en definitiva todo aquello que es preciso para intervenir sobre la personalidad del educando como sujeto personal y como miembro de esa comunidad”. (p. 82)

Al analizar estos aportes, se puede decir que se requiere de transformaciones no solo en el orden material de las instituciones educativas, sino que se necesita de un adecuado comportamiento de los docentes que evidencien su desempeño profesional y que estén dispuestos a mejorar para enfrentar los retos de la educación actual. Por tanto de forma general se comparte criterio expuesto por los autores y se infiere que el adecuado proceso de formación constituye una herramienta vital para lograr un eficiente modo de actuación en el desempeño profesional docente como se lo demuestra en la institución educativa objeto de estudio, donde el personal docente muestra las cualidades para ejercer la responsabilidad de educar para la vida y dan cumplimiento a cada uno de los indicadores establecidos para evaluarlos.



### 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.

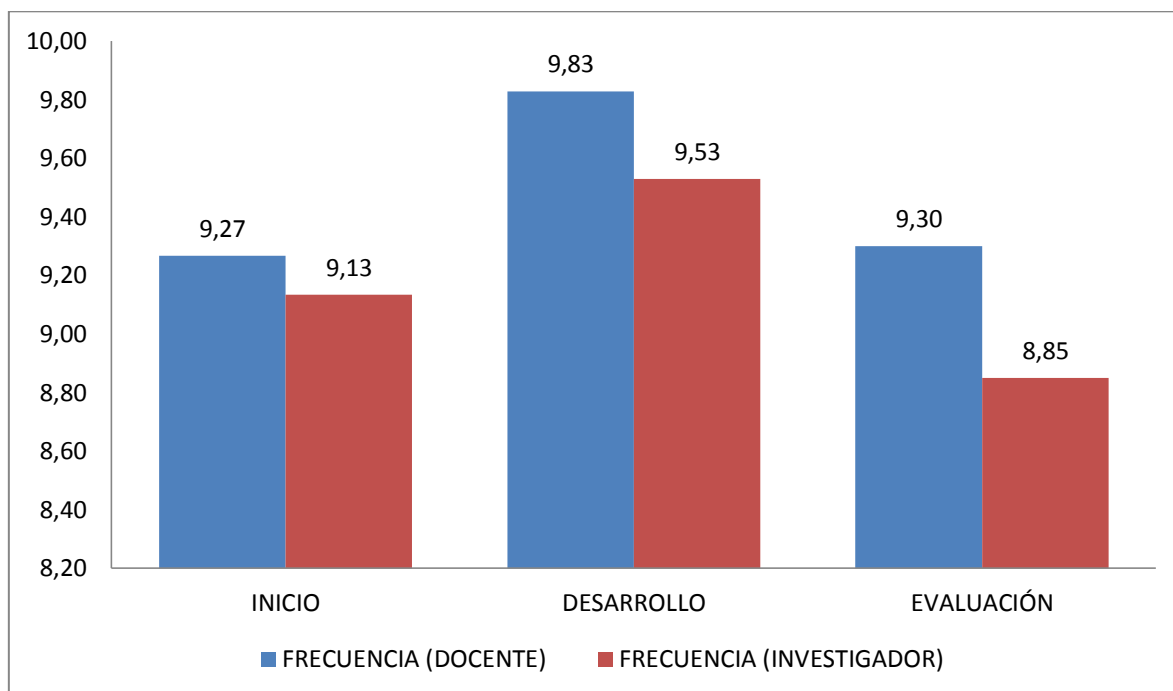
Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

#### VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIAS)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIAS)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,27	9,13	93%	91%
3.12	DESARROLLO	9,83	9,53	98%	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,30	8,85	93%	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,40</b>	<b>27,51</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,47</b>	<b>9,17</b>	<b>95%</b>	<b>92%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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.



**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:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Con el propósito de conocer los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, se aplicó el registro de observación de las actividades docentes, tomando en consideración tres aspectos: actividades de Inicio el 93% según el porcentaje de la respuesta docentes y con el 91% de acuerdo al porcentaje de la respuesta del investigador; en el desarrollo, se tuvo el 98% desde el punto de vista del docente y 95% del investigador; en lo que respecta a la evaluación 93% del docente y 89% del investigador, teniendo un promedio total de 95% del docente y 92% del investigador, resultados que permiten evidenciar que las actividades realizadas por los docentes son muy buenas. Esto indica que el desarrollo profesional del docente es punto clave para elevar la eficacia en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, ya que el docente posee conocimientos, desarrolla competencias y reconstruye lo aprehendido en el contexto social donde interactúa para utilizarlo en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Sarramona (2000); Darling y Hamond (2001); Escudero (1990); Antunez (1998); Gairín (2003); Evenson (2003); Gonem (2005); Johnson (1999); Álvarez (2001); Armengol (1999) y Feixas (2004) entre otros. Sarramona (2000), explican lo que es ser un profesional en la docencia: “Educador profesional por cuanto la responsabilidad del profesorado no puede limitarse a la docencia, entendida como la facilitación de la instrucción del alumno, sino que ha de actuar sobre el conjunto de la personalidad para lograr una formación en todas sus dimensiones”

Los resultados obtenidos en la presente investigación no se alejan del criterio expuesto por los autores, considerando que los docentes de la Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, están preparados para formar a los estudiantes en todas sus dimensiones, ya que cumplen eficazmente con cada una de las actividades de forma eficiente.

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

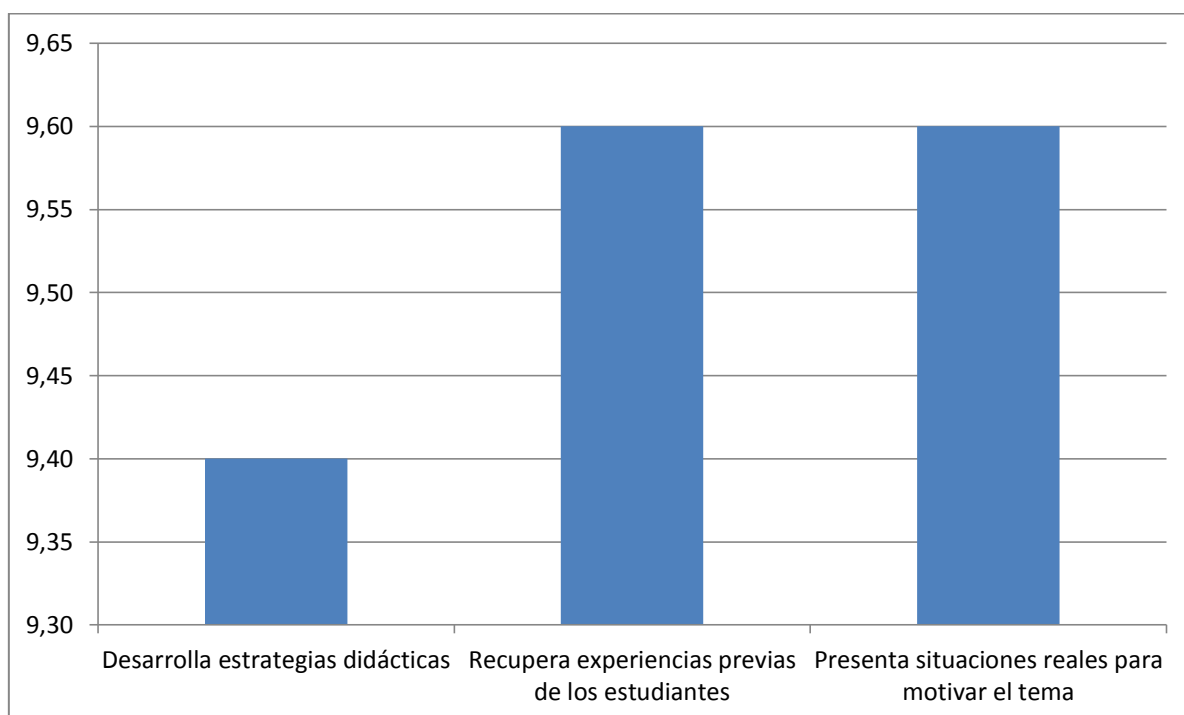
Tabla 14. Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,53</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

3.2.5. Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.



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

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Con la aplicación del registro de observación de las actividades docentes, se pudo conocer los niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. En el inicio de las actividades se tiene: indicador 3.11.(Desarrolla estrategias didácticas), el 94%; indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes), 96% y en el 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con el 96%; con un promedio referencial del 9,53%. Resultados que permiten tener una idea clara de la eficiencia en el desarrollo de las actividades iniciales para el proceso de enseñanza aprendizaje.

La enseñanza del docente, está representada por las diversas interpretaciones de éste hacia el contexto que lo rodea, de igual manera influye en el desarrollo humano y las implicaciones que tiene en el aprendizaje. De acuerdo a Bruner (2004): “El aspecto más certero y universal de la experimentación humana es el fenómeno del ‘el’ y saber que la educación es esencial para la formación y el desarrollo de la conciencia que da como condición necesaria el reconocimiento del otro” (48). Por lo tanto los resultados obtenidos, permiten apoyan la teoría de Bruner, quien señala que la educación es fundamental para lograr las condiciones adecuadas para la vida de los demás. Se demuestra entonces, que los docentes de la institución objeto de estudio, tienen una formación integral para cumplir con su rol de enseñar a los estudiantes para un aprendizaje efectivo.

### 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 la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>68,40</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,77</b>	<b>98%</b>

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

### 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

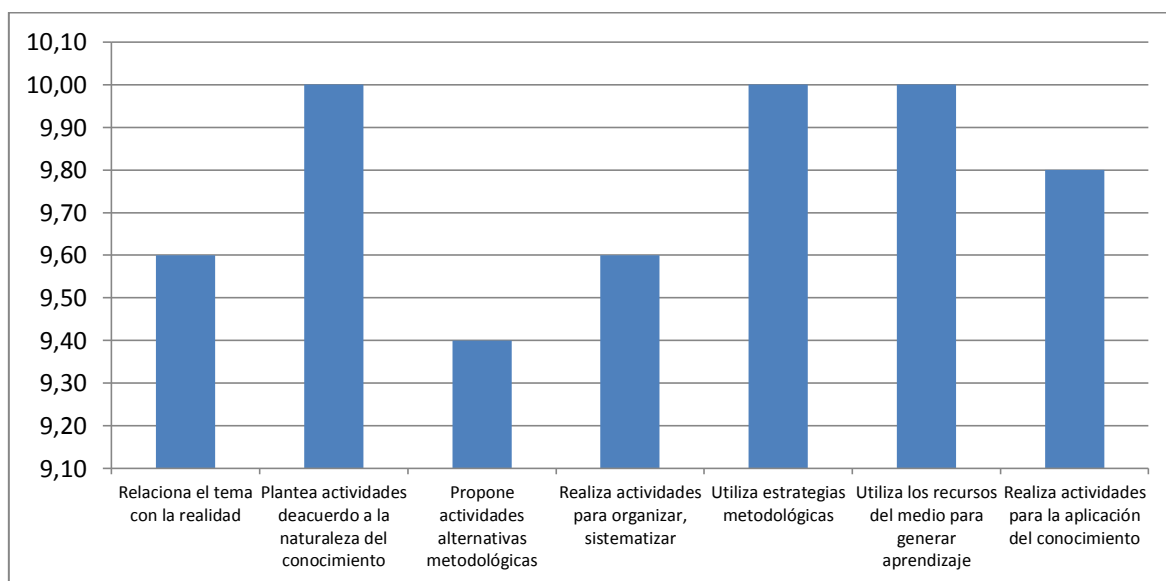


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

Para determinar el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en lo que respecta al desarrollo, se aplicó el registro de observación de las actividades del docente, teniendo como resultado que durante el desarrollo de las clases, según el indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas), logró el 94%, tomado como el porcentaje más bajo en relación a los demás que superan este resultado, por lo que se alcanzó un promedio de 9,77.

Existen investigaciones que hablan sobre la importancia del grado académico de los docentes para el desarrollo de las actividades y la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes; Moreno (2006) afirma que: “Existe una relación muy sólida entre la preparación de los docentes y los resultados de aprendizaje de los alumnos” (p.4).

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación y después de su análisis, los docentes de la institución estudiada, están preparados para la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, corroborando de esta forma el criterio expuesto por Moreno, en cual deja claro que los resultados de los aprendizajes dependen de la preparación del docente. Por ello para comprender lo expresado es importante reflexionar los necesarios cambios que deben producirse en la formación y superación de los profesionales en la docencia para que en su totalidad puedan cumplir con su rol de gestionar y ejecutar los procesos educativos.

### 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.

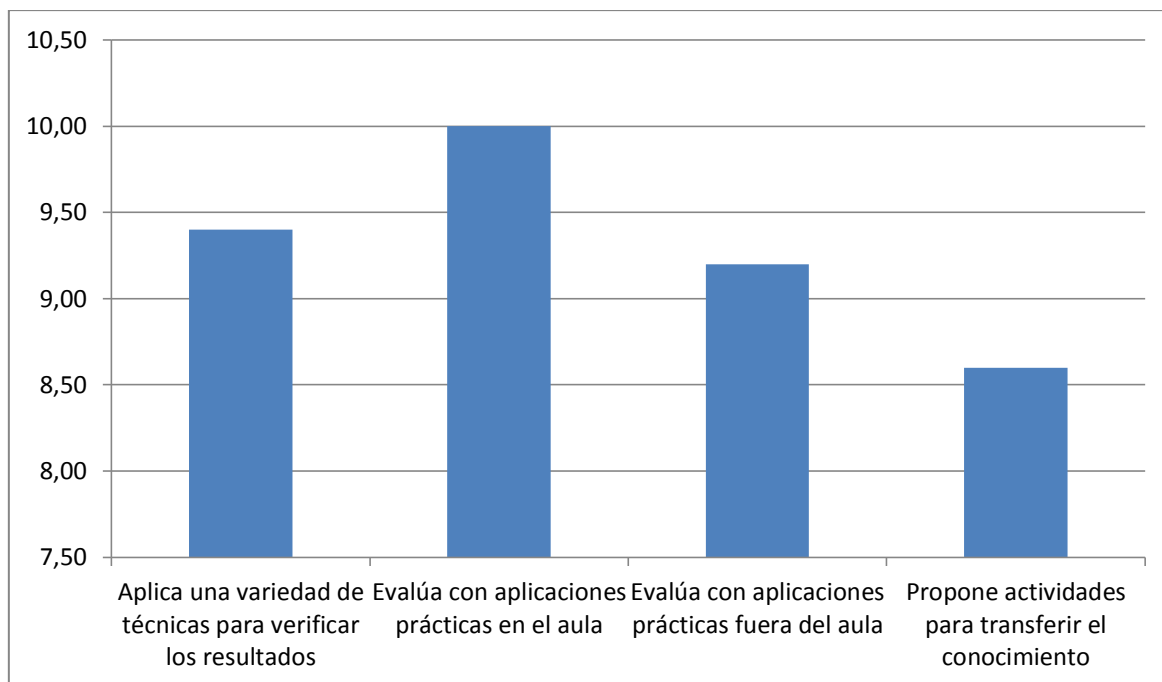
Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

#### EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,30</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

### 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.



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

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

Se aplicó, un instrumento de registro de observación de las actividades docentes, donde se estableció el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, haciendo referencia exclusiva a la evaluación. En el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) 92%; en el 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) con el 94%; 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento), alcanzó un 86% y en el 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula), el 100%, lográndose un promedio del 93%.

De acuerdo a Valenzuela (2005), la evaluación del aprendizaje:

Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje. Dentro de esta clase entran las evaluaciones que los profesores realizan sobre el aprendizaje de los alumnos, con el apoyo de los exámenes parciales y finales así como de otros instrumentos de medición. (p. 16)

Es importante en este análisis, ya que permite tener como referente los fundamentos teóricos de autores que se dedican a la investigación para la transformación. Por lo tanto los docentes del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, han demostrado que cumplen con los indicadores de evaluación. De esta forma se está corroborando lo expuesto por Valenzuela, ya que los docentes están alcanzando los objetivos educativos para el aprendizaje, sin tomar en consideración las limitaciones de planificación y organización relacionadas con el trabajo metodológico que realizan para alcanzar sus metas propuestas que van en beneficio de las y los estudiantes.



### 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

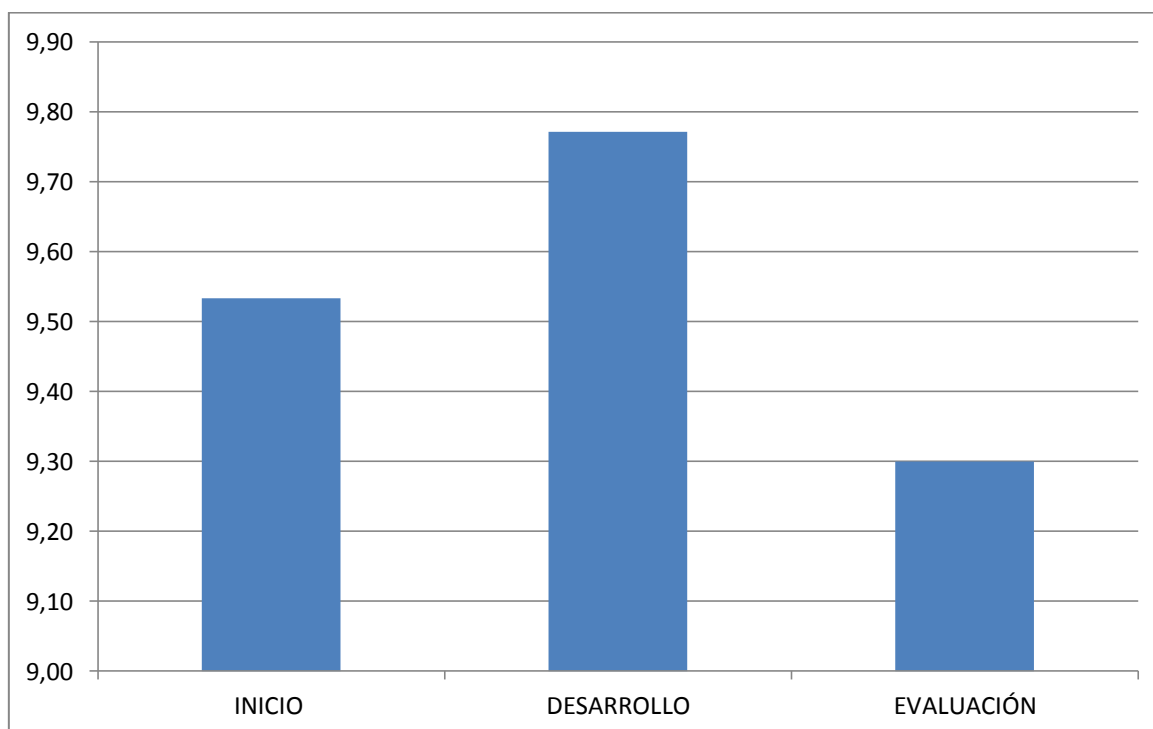
Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

#### VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,53	95%
3.12	DESARROLLO	9,77	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,30	93%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,53</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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



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

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Con la finalidad de conocer el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, con la aplicación de registro de observación de las actividades docentes, se tiene que en el indicador 3.11, (Actividades de inicio), se encontró el 95%; en el 3.12 (desarrollo) el 98% y en él 3.13 (evaluación) el 93%, obteniendo un promedio del 95%. Porcentaje que se ubica en un rango de excelente. Resultados que permiten evidenciar que los docentes poseen los conocimientos necesarios para administrar los procesos educativos dentro del aula.

De acuerdo a Bello (2008), la Administración de la Educación, es: “Un conjunto de funciones generales para la planificación, promoción, desarrollo, coordinación y control de las actividades del sistema educativo” (p. 3). Por otra parte de tomó a Flórez (2000), para fundamentar la evaluación el mismo que señala que: “La evaluación educativa se refiere al juicio sobre decisiones y desempeños educativos2 (p. 209).

Las teorías expuestas, permiten apoyar los resultados obtenidos del registro de observación, donde se pudo establecer que los docentes poseen las capacidades necesarias para la administración de la educación dentro de sus aulas de clases, además se demostró que llevan los procesos de evaluación para validar los aprendizajes de los estudiantes.

**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.**

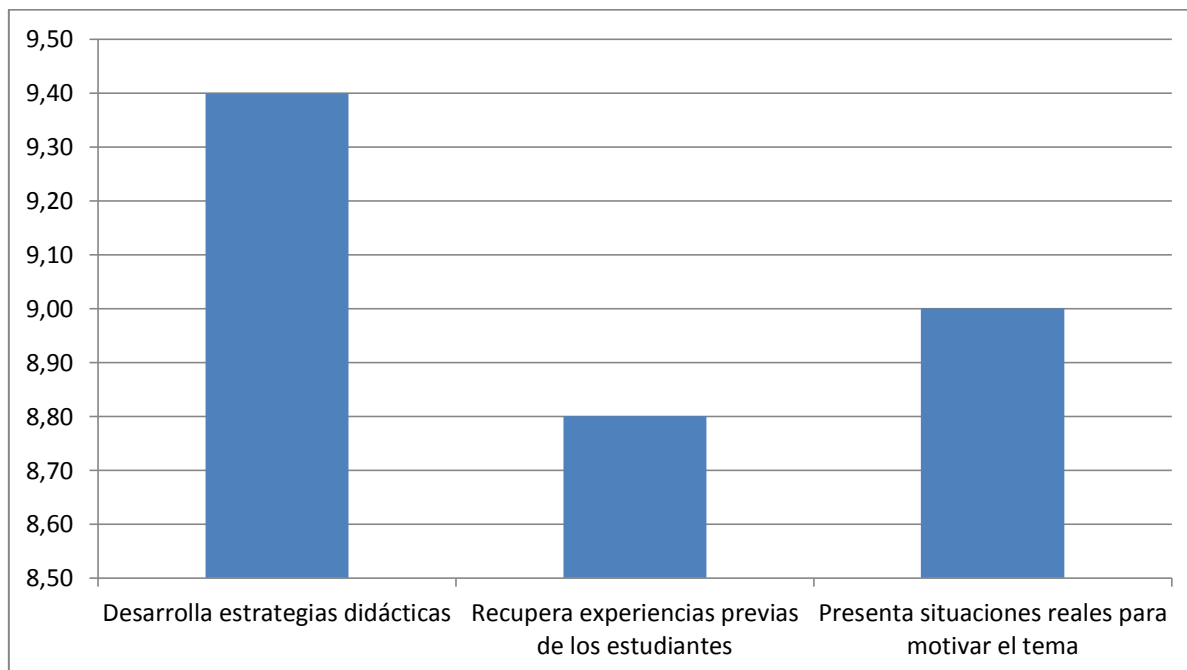
Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	<b>TOTAL</b>	<b>27,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,07</b>	<b>91%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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.



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

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Cuando se habla de gestión de aula y de su relación con la calidad de enseñanza, se hace referencia al nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, por tal razón se hizo un estudio en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, en la que se pudo constatar durante el inicio de las actividades de clases en referencia al indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes), se logró el 88%; en el 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) se obtuvo el 90% y en el 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) el 94%.

De acuerdo a Montero (2002) El desarrollo profesional es una condición adecuada para la construcción de la formación del profesorado, “El desarrollo profesional, implica diversas situaciones educativas que requieren ser valoradas, para promover una real profesionalización de la docencia. Buscando equilibrio entre el derecho al ejercicio de la profesión y la vinculación a un proyecto educativo nacional, regional y contextual, sería necesario, definir de manera colectiva, estrategias de colaboración que estén aplicadas en la institución y que funcionen de una manera coherente con el proyecto educativo nacional y local. El éxito de una institución, depende de una verdadera planeación, pero también de las acciones diarias de todos sus miembros. (p. 46)

Por lo anterior, se puede decir que el docente ha tenido la oportunidad de un desarrollo profesional continuo a través de la formación profesional, resultado que se ve reflejado en el desempeño en las aulas, donde desarrolla estrategias didácticas que le permitan tomar en consideración las experiencias previas de los estudiantes, con lo cual presenta situaciones reales para motivarlos al aprendizaje de un tema determinado.

### 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

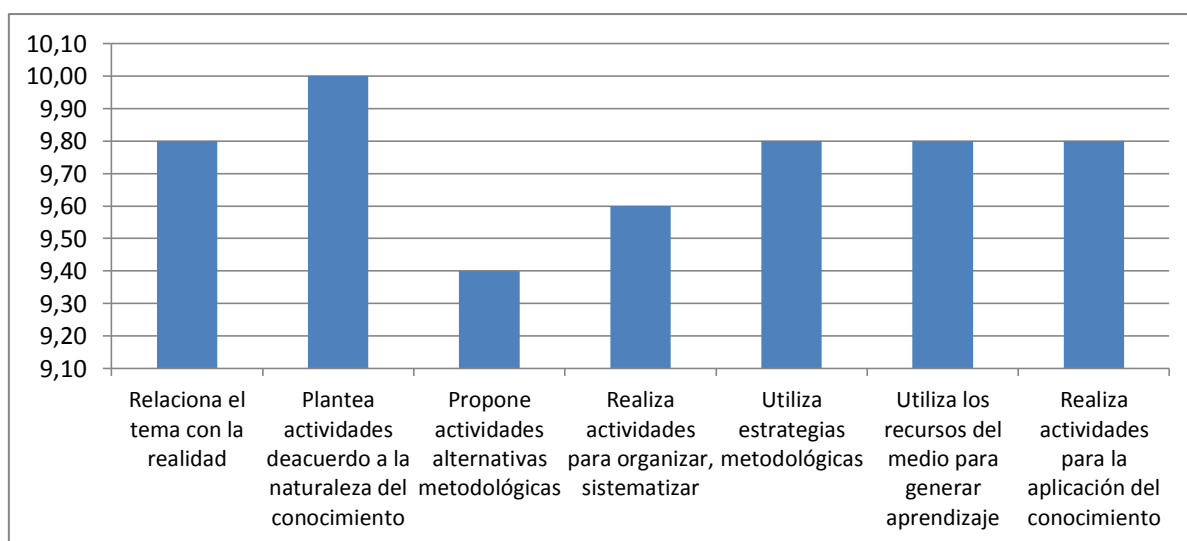
Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

#### DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>68,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,74</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

### 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



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

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Una vez realizada la investigación, se establecen procedimientos para unificar todos los datos recopilados, la codificación y tabulación de la información obtenida, la misma que fue clasificada y ordenada para evaluar el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde su percepción, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. En el proceso de desarrollo, el indicador 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas), obtuvo el 94%, el resto de indicadores evidencian porcentajes que sobrepasan el 64%, por lo que no hubo la necesidad de referenciarlos. Los resultados obtenidos dan un promedio del 97%, con lo que se deja constancia de que en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, existe una adecuada gestión de aprendizaje por parte del docente. Para Zabalza (2003), “El conocimiento de la profesión es el desarrollo de experiencias personales y profesionales capaces de enriquecer las diferentes dimensiones de los estudiantes” (p. 42). El profesional docente capacitado, pone en práctica sus conocimientos para mejorar el aprendizaje en las instituciones educativas. Para (Escamilla, A. y Lagares, A., 2006), el aprendizaje es El: “Conjunto de procesos de cambio y mejora que se desarrollarán en los sujetos como consecuencia de su implicación activa en situaciones y oportunidades educativas formales y/o no formales”. (p. 105)

Los resultados obtenidos en la investigación hacen notar que la educación del centro infantil transita por un camino en donde se vislumbra respuesta al modelo social que se está imponiendo en la actualidad, entre otras cosas por la influencia marcada de la formación docente. Por lo tanto se corrobora la teoría expuesta por Zabalza, para quien el conocimiento del profesional ayudará al estudiante futuro profesional insertarse en la sociedad como un ser auto referente, creativo, reflexivo, que solo necesita de sus competencias adquiridas para desarrollar un estilo constructivista como producto de la educación recibida en la institución escolar. .

### 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.

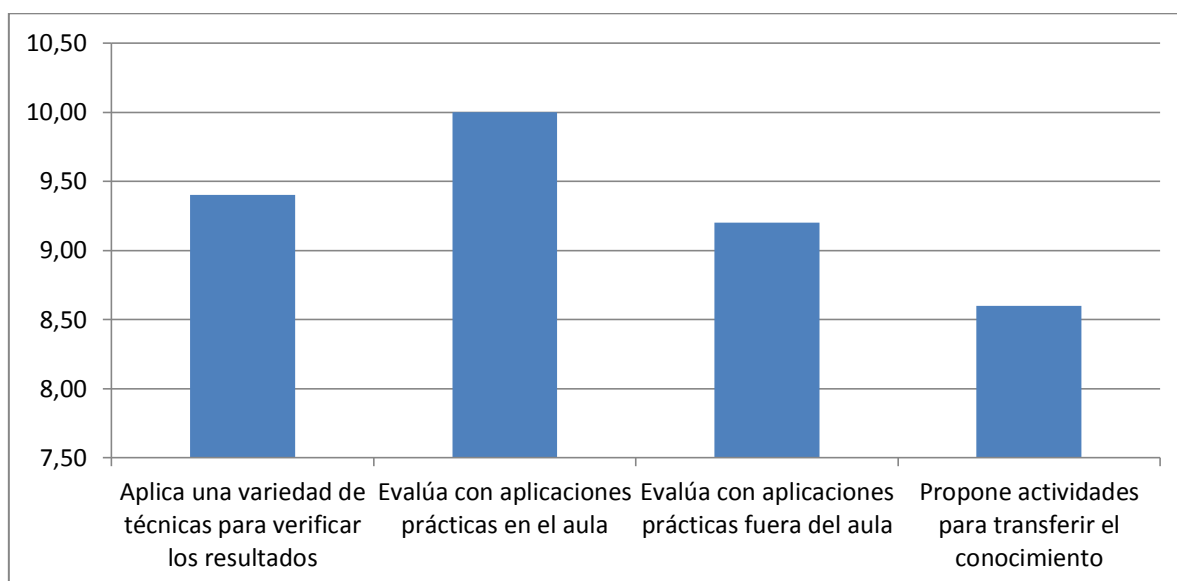
Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

#### EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	<b>TOTAL</b>	<b>37,20</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,30</b>	<b>93%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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.



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

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Dentro de los desafíos a enfrentar por la educación, en el actual siglo se encuentra la educación del pensamiento a partir de un enfoque pedagógico. Partiendo de este criterio se hace referencia al resultado del registro de observación, con el cual se logró obtener información sobre el 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, tomando como base la evaluación, logrando como resultado lo siguiente: en el indicador 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento), se obtuvo el 86%: en el 3.13.3(Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), con el 92%, porcentajes mínimos en relación al resto de indicadores que sobrepasan estos valores, con lo que se logró un promedio del 93%.

Los resultados evidencian que el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, cuenta con docentes que aplican un sistema de gestión de la calidad. Según Senlle y Stoll, (1994), “la gestión de calidad puede identificarse como un método de trabajo por medio del cual se asegura la conformidad de los productos con los requisitos especificados”.

Los resultados de la investigación se acercan a la teoría expuesta, considerando que la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje, que aplican los docentes en la institución objeto de estudio, es una tarea demostradas con docentes formado para educar, ya que elaboran la planificación de una determinada actividad formativa propia para impartir los conocimientos a los estudiantes, con criterios de evaluación a considerar para determinar si se han alcanzado los objetivos de aprendizaje previstos.



### 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

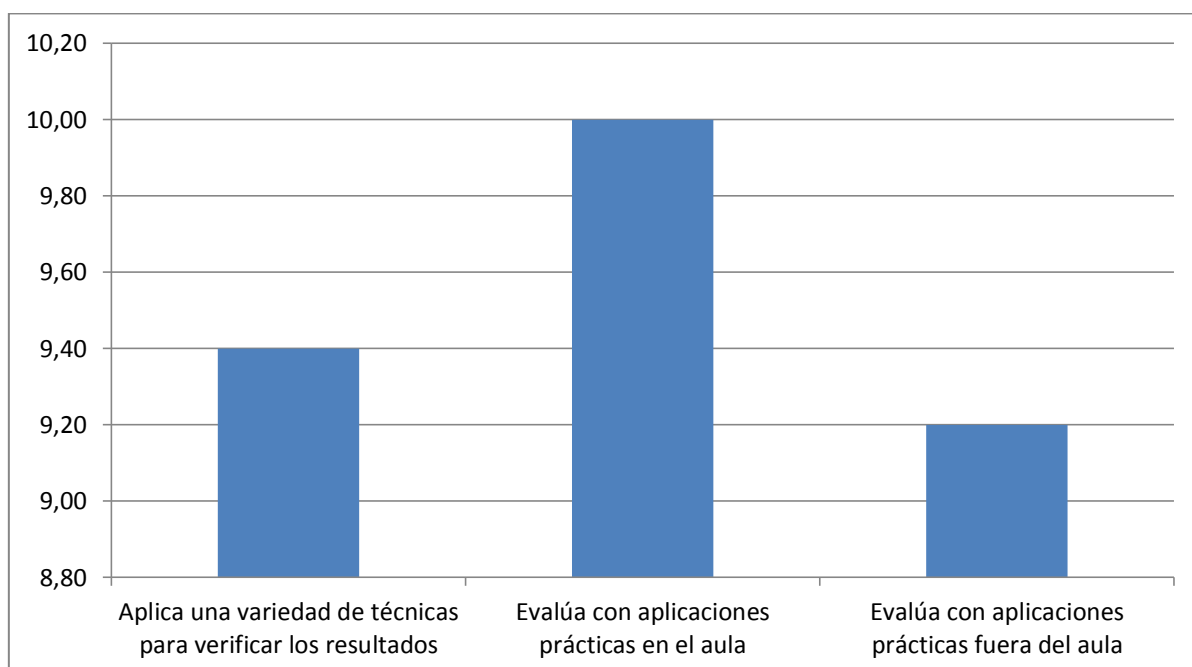
Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIAS)	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
	<b>TOTAL</b>	<b>28,60</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,53</b>	<b>95%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

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



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

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

Con la finalidad de tener una visión global del 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, se aplicó el registro de observación de las actividades docentes, obteniendo la siguiente información. En el indicador 3.13 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula), con el 92%; 3.11 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) se alcanzó un 94% y en el indicador 3.12 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula), el 100%, con un promedio general del 95%.

Jiménez (2001), describe que:

La educación es un proceso generalizador, holístico que afecta a la totalidad y globalidad del individuo y de los individuos en tanto en cuanto permite desarrollar, perfeccionar, las facultades humanas. La formación es una parte de ese todo relacionada con un ámbito restringido, si bien importante, de cada uno de nosotros o de un grupo, así hablamos de formación deportiva, formación profesional, formación política, formación ocupacional. En resumen, una persona bien educada sería aquella que, a su vez estuviera bien formada en los distintos ámbitos". (p. 131).

Lo expuesto indica, que para que el docente pueda desempeñarse de forma competente, debe tener una formación integral, que le permita hacer uso de sus conocimientos para ponerlos en práctica, para cumplir con un conjunto de indicadores que permiten mejorar la calidad educativa. Es así, que con la investigación realizada en el Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza", se demuestra que los docentes están en la capacidad de realizar una evaluación alternativa, y que de acuerdo a López (2009), hace referencia a "todas las técnicas de evaluación que intentan superar a la metodología tradicional, basada en la simple realización de pruebas y exámenes, con la finalidad única o principal de calificar. (p. 32)

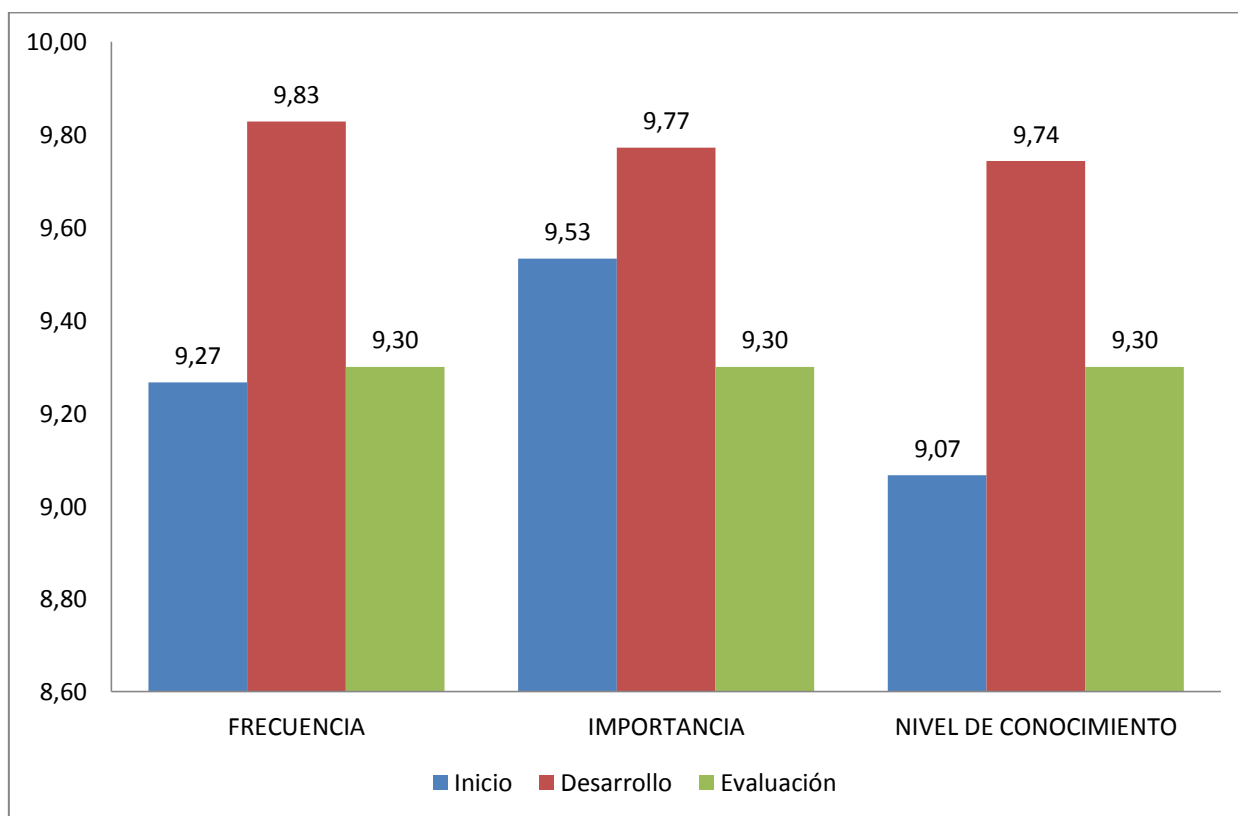
### 3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 21. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA (MEDIAS)	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,27	9,83	9,30
Desarrollo	9,53	9,77	9,30
Evaluación	9,07	9,74	9,30

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

### 3.2.13. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



**Figura 21.** Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Los resultados expuestos en el cuadro y gráfico, demuestran que dentro de la gestión del aprendizaje y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, los porcentaje obtenidos en inicio, desarrollo y evaluación de la actividad corresponde a un 9.30% respectivamente. Lo que indica que en Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, existe un trabajo colaborativo, donde se demuestra el desarrollo profesional del docente, donde se propicia una vinculación con todos los agentes que intervienen en el proceso educativo.

Lo expuesto indica que existe una nueva cultura de gestión en cada uno de los docentes que laboran en el centro educativo. Para apoyar lo expuesto se tomó a Jiménez (2000), para quien:

La nueva cultura de la gestión tiene que enfrentar se a los dilemas surgidos entre formas de control y formas de integración incorporando nociones como colegialidad o profesionalismo, responsabilidad compartida o compromiso institucional, ya que si bien son creados nuevos papeles y relaciones, no estamos hablando únicamente de un cambio estructural o administrativo, sino de un cambio profundo de la cultura organizativa. (p.72)

Los docentes, demostraron que para cumplir con su labor educativa de forma eficiente, ponen en práctica los conocimientos profesionales que le permiten llevar a efecto una gestión de enseñanza aprendizaje acorde a las necesidades educativas. Labor educativa que puede servir como referente para que otras instituciones u otros docentes tomen como ejemplo para mejorar y alcanzar niveles superiores a los ya demostrados en las diferentes evaluaciones que el Ministerio de Educación ha aplicado.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIAS)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIAS)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	9,90	96%	99%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	8,40	94%	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	8,70	92%	87%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	7,80	90%	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	9,30	96%	93%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,90	100%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	9,60	98%	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,00	98%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	9,10	100%	91%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	9,40	100%	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	8,30	96%	83%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	9,30	100%	93%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>126,00</b>	<b>118,70</b>		
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,69</b>	<b>9,13</b>	<b>97%</b>	<b>91%</b>

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

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.

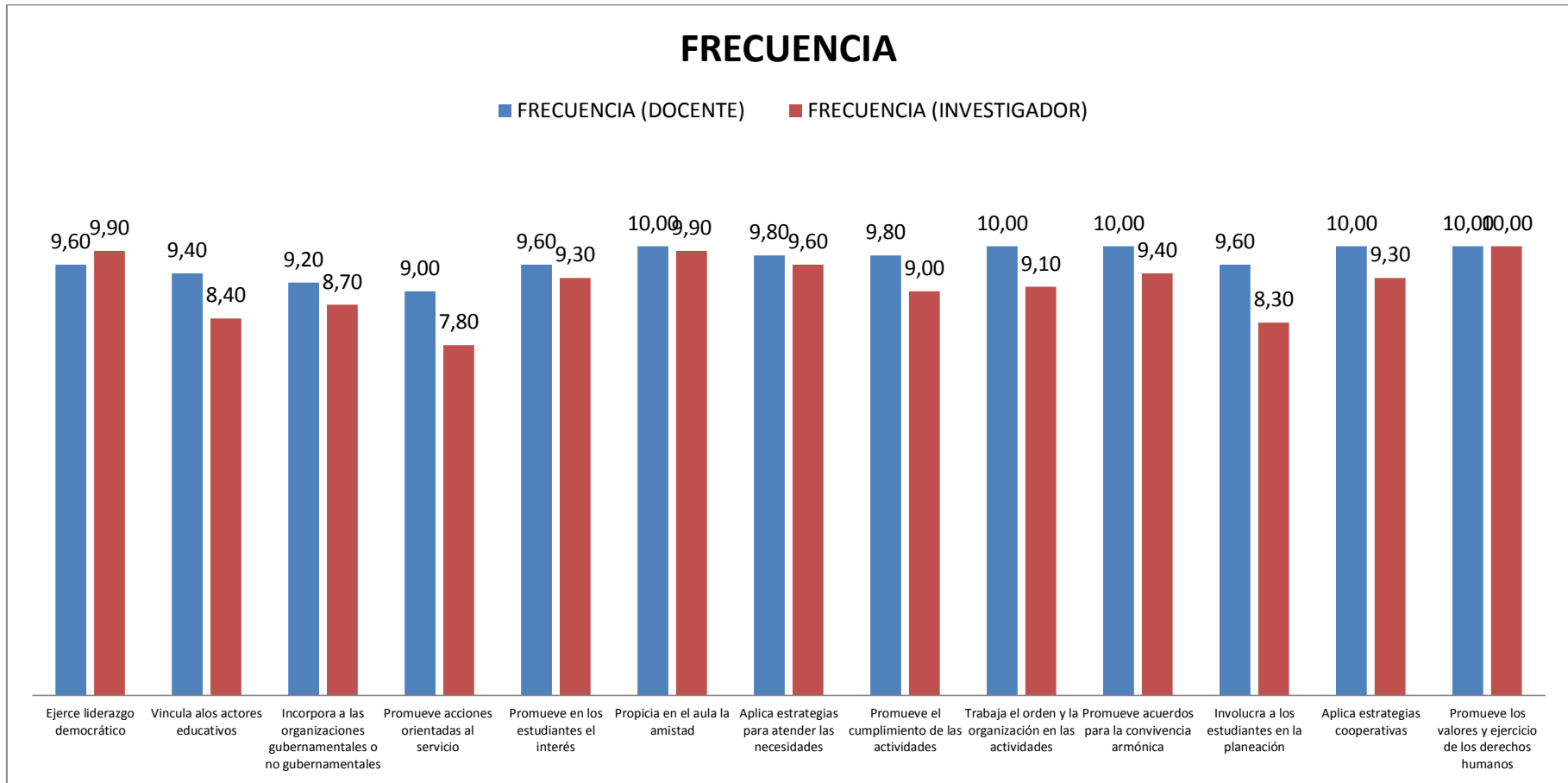


Figura 22. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador  
 Tabla 22. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Debido a que el mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo, el desempeño profesional compromete a la totalidad de quienes tienen responsabilidad por la conducción de los diversos procesos de la institución educativa. Conforme a esto, se pretendió auscultar a través de un registro de observación de las actividades docentes, cual es el nivel de desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador. Se obtuvo como resultado lo siguiente: en el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) el 78%; en el 4.2 (Vincula a los actores educativos) 84%, el indicador 4.11 (Involucra a los estudiantes en la planeación) el 83% y en el 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) el 87%. Alcanzando un promedio general del 91%, ya que se demostró que en el resto de indicadores que hacen referencia al liderazgo y desempeño profesional, están por encima del 93%.

Los resultados obtenidos demuestran que los docentes del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, dentro de sus funciones educativas, tienen falencias en promover acciones orientadas al servicio, vincular a los actores educativos, a los estudiantes en la planeación y a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.

El Informe Barber y Mourshed (2007), señalan que: “La capacidad para mejorar de un centro escolar depende, de manera relevante, de equipos directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar que aprenda a desarrollarse, contribuyendo a construir la capacidad interna de mejora”. Sin embargo el directivo que posee liderazgo debe tener una adecuada comunicación para lograr que su función sea aceptada y valorada por sus subordinados. Para apoyar lo expuesto se hace referencia a Raja del (2002), quién maneja ocho estrategias didácticas propicias para la enseñanza, de las cuales se tomó: la estrategia de principio de comunicación para apoyar la investigación realizada, la misma que expresa que: “la comunicación constituye la esencia del proceso educativo desde la transmisión de ideas por parte de una persona hasta su comprensión real y significativa por parte de otra que juega el rol de receptor”.

Por lo tanto los resultados obtenidos en algunos de los indicadores del registro de observación, se alejan de las teorías expuestas por los autores, considerando que la comunicación y el liderazgo son el eje principal para del proceso educativo.

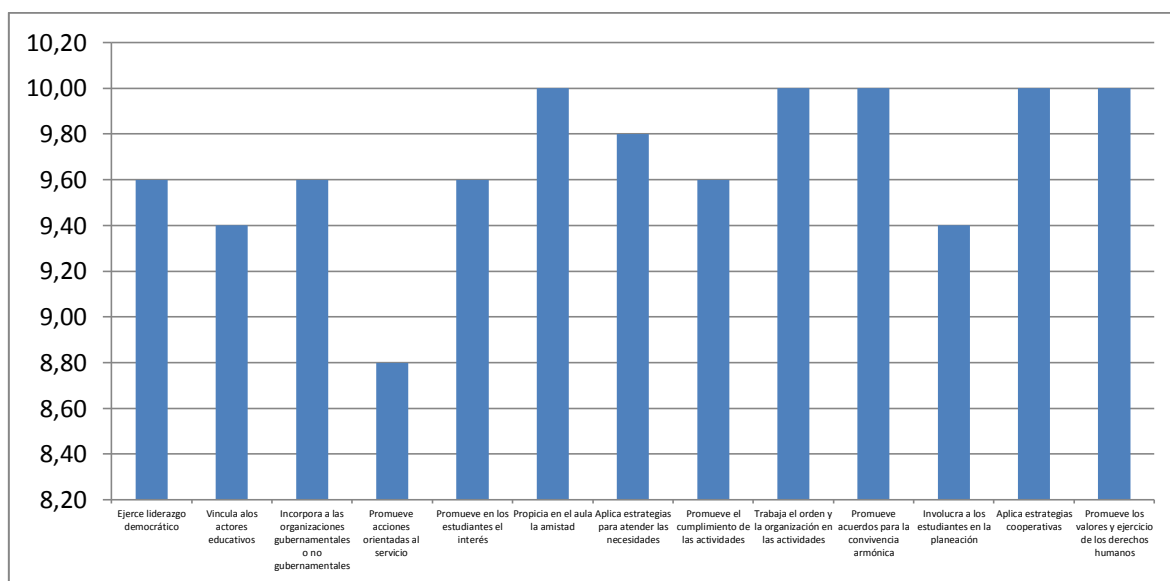
### 3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 23. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIAS)	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>125,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,68</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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



**Figura 23.** Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza



Con el fin de conocer la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se aplicó el registro de observación en el cual se obtuvo que: el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) es el que menos porcentaje tiene, ya que alcanzó el 88%.

La política educativa, reconoce la importancia que tiene el fortalecimiento del liderazgo directivo, técnico pedagógico y comunicación como factor fundamental para alcanzar el mejoramiento de la formación. De acuerdo a Heagreveas (1999) “Se requiere de que el directivo cambie esta situación, teniendo una actitud positiva sabiendo escuchar y atender”. De igual forma se tomó a Stoll y Temperley (2009), quienes señalan que:

Los líderes escolares sólo pueden influir en los resultados de los estudiantes si cuentan con autonomía suficiente para tomar decisiones importantes acerca del currículum y la selección y formación de maestros; además, sus principales áreas de responsabilidad deberán concentrarse en mejorar el aprendizaje de los alumnos. Los países optan cada vez más por la toma de decisiones descentralizadas y por equilibrar ésta con una mayor centralización de los regímenes de rendición de cuentas, como las pruebas estandarizadas. (p. 13)

Los expuesto por los autores mencionados, sustentan la importancia que tiene el liderazgo y comunicación en el desempeño docente, para que su enseñanza sea efectiva. Sin embargo los resultados obtenidos demuestran que existen determinadas falencias en lo que corresponde a promover las acciones orientadas al servicio. Esto indica que hace falta fortalecer determinados aspectos de la formación docente para que en su totalidad se cumplan de forma eficiente cada uno de los indicadores establecidos en el proceso curricular, didáctico y pedagógico.

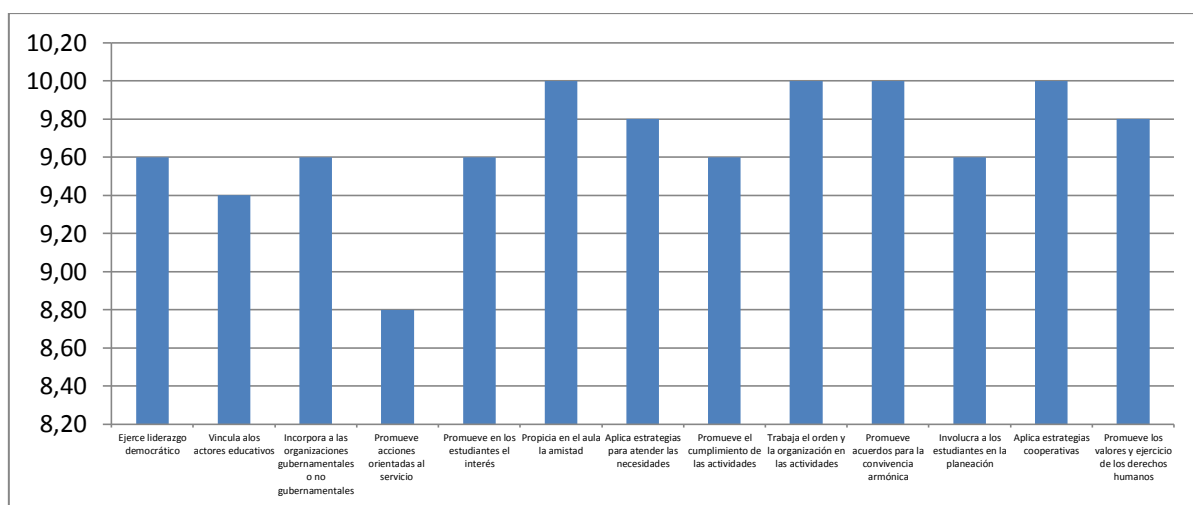
### 3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 24. 4.3. 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 (MEDIAS)	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	<b>TOTAL</b>	<b>125,80</b>	
	<b>PROMEDIO</b>	<b>9,68</b>	<b>97%</b>

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

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



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

**Fuente:** Registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza

Las instituciones educativas a nivel del Ecuador, han tenido un bajo nivel de formación, considerando como base fundamental el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, por tal razón se realizó esta investigación en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, por lo que fue necesario aplicar un instrumento de registro de observación para determinar la frecuencia en que los docentes realizan sus actividades educativas, obteniendo como resultado lo siguiente: en el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio), alcanzó el 88%, siendo este el más bajo, los demás indicadores están sobre el 93%, dando un promedio total del 97%.

Se entiende por “liderazgo”, fundamentalmente, la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, de manera que éstas puedan tomar las líneas propuestas como premisa para su acción. De acuerdo a Leithwood (2009) y Day, Sammons, Harris y Hopkins (2006), esta influencia, no basada en el poder o autoridad formal, se puede ejercer en distintas dimensiones, especialmente en el plano organizativo, cuando una dirección logra alcanzar consenso y moviliza a la organización en torno a metas comunes.

Tomando como referente lo expuesto por los autores, se puede decir que el liderazgo educativo o pedagógico, va dirigido a la mejora de los aprendizajes de los alumnos. Esto permite reflexionar que en la institución educativa objeto de estudio, a pesar de que los docentes han demostrado excelentes competencias para desempeñarse, hace falta mejorar algunos aspectos. En la investigación realizada se demuestra que los docentes no tienen los conocimientos suficientes sobre como promover las acciones orientadas al servicio, por lo que es preciso asegurar la importancia de la gestión que deben ejercer para lograr un liderazgo con capacidades de comunicación que les permitan alcanzar las metas propiamente educativas.

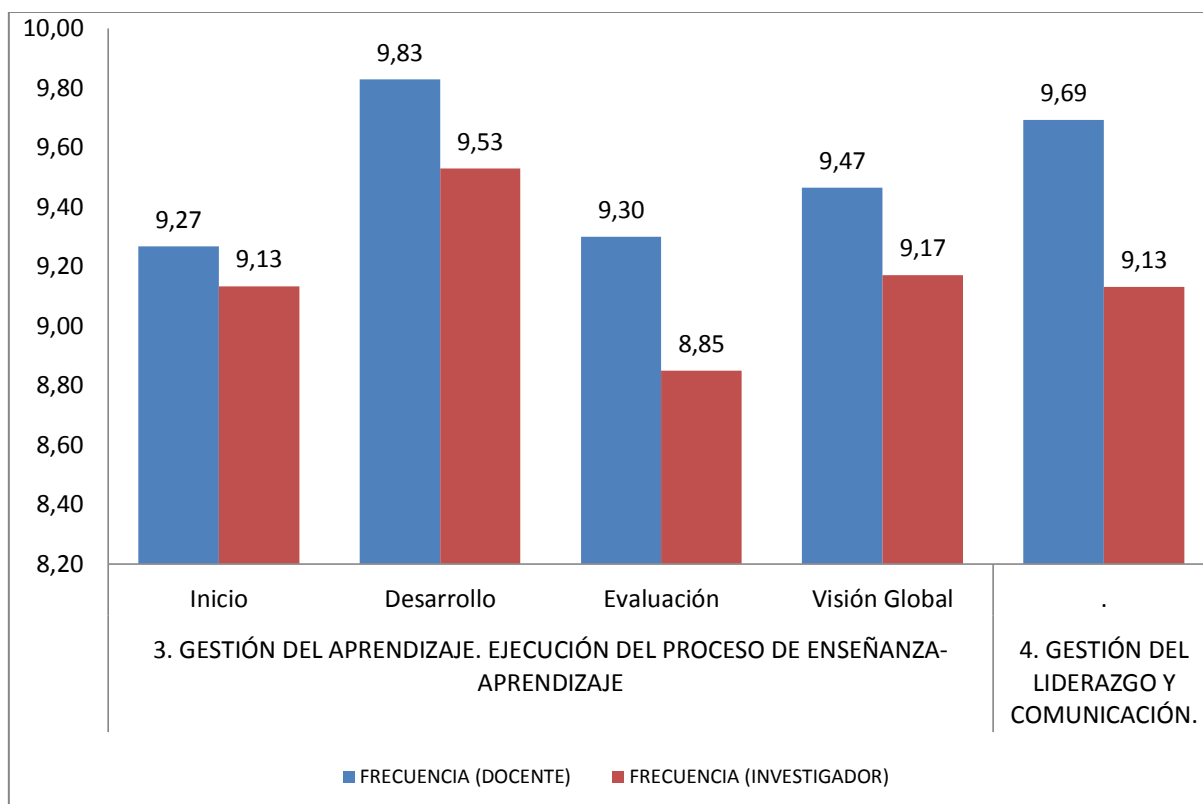
### 3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Tabla 25. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIAS)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIAS)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,27	9,13
	Desarrollo	9,83	9,53
	Evaluación	9,30	8,85
	Visión Global	9,47	9,17
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,69	9,13

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza"

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



**Figura 25:** Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza"

Una vez terminados los análisis del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación al proceso didáctico pedagógico, se procedió a realizar la comparación de ésta técnica e instrumento, obteniendo la siguiente información. En lo que respecta a la gestión para la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se tienen una diferencia mínima en relación a los resultados de los docentes y del investigador tanto en sus actividades de inicio, desarrollo y evaluación con valores que superan los nueve puntos. En lo que corresponde a la visión global la frecuencia de los docentes fue del 9,47 puntos y la frecuencia del investigador de 9,17%, resultados que permiten decir, que no existe contradicción entre la información que facilitó el docente y la que pudo observar el investigador. De igual forma en lo que refiere a la gestión del liderazgo y comunicación se tiene que: 9,69 puntos corresponden a la frecuencia del docente y el 9,13% a la frecuencia del investigador.

Según Day, Sammons y Hopkins (2009); Macbeath y Nempster, (2009), escriben sobre el liderazgo centrado en el aprendizaje (*learning-centered leadership*); es decir, vincular el liderazgo con el aprendizaje del estudiante:

Un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por el estudiante. El asunto prioritario es, pues, qué prácticas de la dirección escolar crean un contexto para un mejor trabajo del profesorado y, conjuntamente, de todo el establecimiento educacional, impactando positivamente en la mejora de los aprendizajes del alumnado. Weinstein et al., (2009), señala que para lograrlo, entre otros, deja de ser un rol reservado al director, siendo dicha misión compartida por otros miembros del equipo docente” (pp. 20-53).

Lo expuesto por los autores se ajusta a los resultados obtenidos en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, ya que tanto la gestión para la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y la gestión del liderazgo y comunicación, se ubican en una escala de excelente a muy bueno. Información que se contrapone a muchos de los sistemas educativos del Ecuador, donde la mayoría de los directivos y docentes dedican la mayor parte de su tiempo a tareas que no se relacionan directamente con la mejora de la enseñanza aprendizaje, limitando así las capacidades para hacer realidad mejoras concretas para alcanzar la calidad educativa.

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

Tabla 26. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA (MEDIAS)	IMPORTANCIA (MEDIAS)	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIAS)
1. GESTIÓN LEGAL.	9,75	9,83	9,68
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,65	9,68	9,61
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,54	9,56	9,46
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,47	9,53	9,53
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,69	9,68	9,68

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza"

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

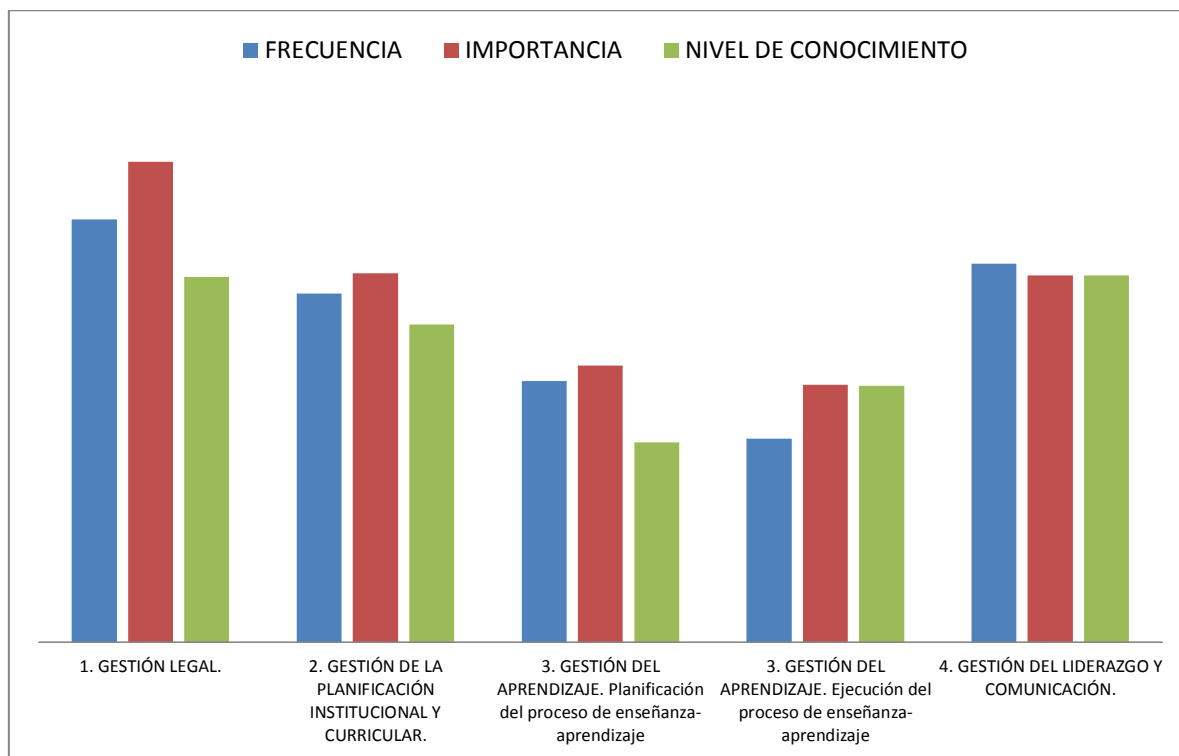


Figura 26. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza"

Haciendo el análisis global del desempeño profesional del docente en lo que respecta a la gestión legal, importancia, nivel de conocimiento, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje; gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación, se sostiene que los resultados de acuerdo a la importancia y nivel de conocimiento que tienen los docentes sobre los indicadores antes señalados alcanzan puntajes superiores 9.45 puntos. Resultados que permiten reflexionar sobre el elevado desempeño profesional que poseen los docentes del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”.

El liderazgo y la comunicación escolar se han convertido en una prioridad de los programas de política educativa a nivel internacional, ya que desempeña una función decisiva en la mejora de los resultados escolares al influir en las motivaciones y capacidades de los maestros, así como en el entorno y ambiente escolares que motiven a una adecuada gestión para el proceso de enseñanza aprendizaje. Por ello de acuerdo a Pont, Nusche y Moorman, (2008), “El liderazgo escolar eficaz es indispensable para aumentar la eficiencia y la equidad de la educación. Los responsables de política educativa necesitan mejorar la calidad del liderazgo escolar y hacerlo viable” (pp. 9-19).

Lo expuesto y los resultados obtenidos en la investigación, permite reflexionar sobre la importancia de trabajar sobre el desarrollo de potencialidades en los estudiantes, como exigencia, que el profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, donde se requiere de que el docente tome el rol de planificador, como una dimensión del desempeño dentro de su función. Por lo tanto el docente logrará sus objetivos educativos, una vez que planifique las actividades que va a realizar dentro del aula de clases. Es decir que el docente debe planificar con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

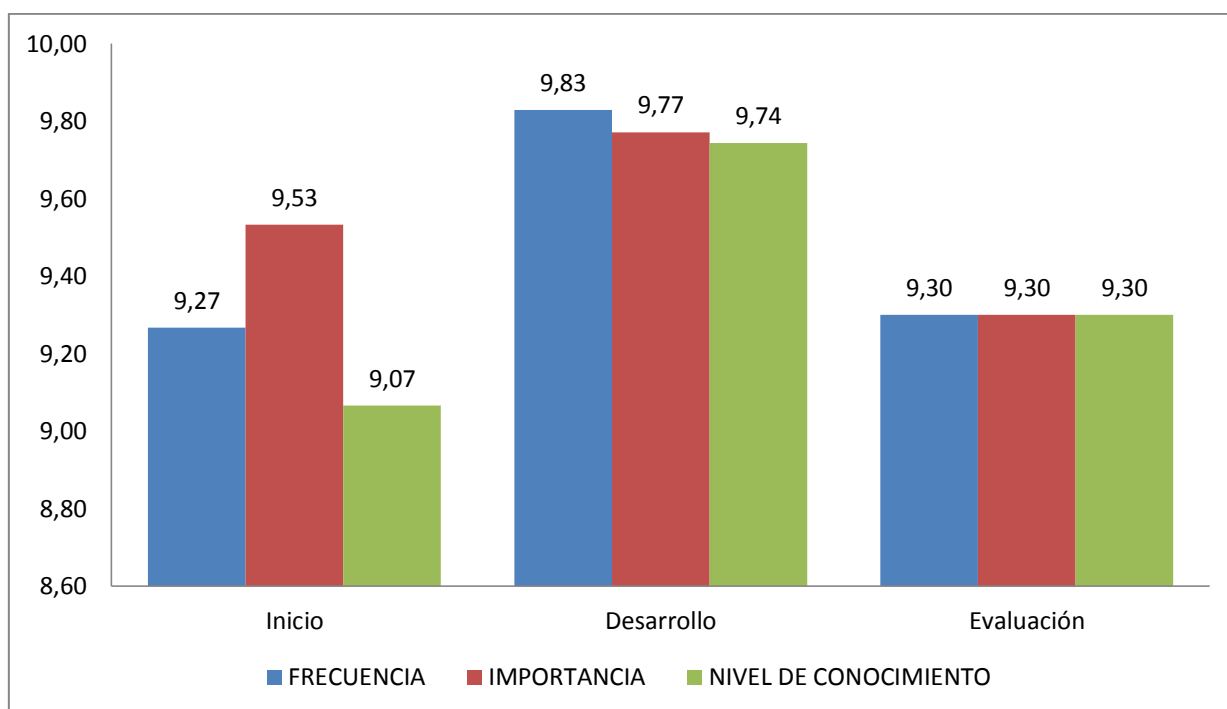
**Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje**

Tabla 27. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Inicio (MEDIAS)</b>	<b>Desarrollo (MEDIAS)</b>	<b>Evaluación (MEDIAS)</b>
<b>FRECUENCIA</b>	9,27	9,53	9,07
<b>IMPORTANCIA</b>	9,83	9,77	9,74
<b>NIVEL DE CONOCIMIENTO</b>	9,30	9,30	9,30

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza

Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



**Figura 27.** Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

**Fuente:** Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de las actividades docentes, aplicado al Centro Infantil del Buen Vivir "Jorge Mendoza



Al finalizar la tabulación de los datos, se logró desglosar los resultados de la Gestión del aprendizaje y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, con lo que se pudo demostrar que tanto en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, así como en el inicio, desarrollo y evaluación se lograron resultados que superan los nueve puntos. Puntaje que evidencia el conocimiento que tiene el docente para ejercer la función educativa.

Los resultados obtenidos, dan paso a fundamentar lo que es la gestión del aprendizajes y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, que según Medina (1990): “La enseñanza Es una actividad intencional y socio-comunicativa que genera las situaciones más propicias para el aprendizaje formativo de los alumnos en un ambiente peculiar como es el aula o en sistemas abiertos” (p.550). Así mismo se tomó a Escamilla, A. y Lagares, A., (2006), quien sostiene que el aprendizaje es: “Un conjunto de procesos de cambio y mejora que se desarrollarán en los sujetos como consecuencia de su implicación activa en situaciones y oportunidades educativas formales y/o no formales” (p. 105). Para el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, la gestión “es la acción y efecto de administrar. En las prácticas de gestión la característica fundamental es la transformación que hace el sujeto, en este caso la persona humana.

Lo expuesto y los resultados obtenidos permiten indicar que la gestión educativa, busca aplicar los principios generales de la gestión administrativa. El objeto de la gestión educativa como disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, por tanto los directivos y docentes deben tener este conocimiento para guiar de forma adecuada los procesos de enseñanza aprendizaje. Criterio que es corroborado con los resultados obtenidos en la investigación. Por lo tanto los docentes demuestran que la gestión para la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, les ayuda a diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos y sociales.

## CONCLUSIONES

Los docentes del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, demuestran una elevada importancia a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, de acuerdo a los resultados de la Gestión del aprendizaje y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, los indicadores establecidos supera el nivel al mínimo aceptable.

Los docentes del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, poseen un elevado nivel de conocimiento de los indicadores de gestión legal, lo que demuestran con un adecuada administración de los procesos educativos dentro o fuera del aula , porque aplican las Leyes, normativas y reglamentos aplicables al ejercicio de la labor educativa.

Los docentes poseen conocimientos no solamente en lo pedagógico y didáctico, sino también en los procesos de planificación, competencias necesarias para un adecuado desempeño. Los indicadores que alcanzan un nivel muy superior al mínimo aceptable.

En lo que corresponde al ámbito de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, se encontró que dentro de sus funciones educativas, tienen falencias en promover acciones orientadas al servicio, vincular a los actores educativos, a los estudiantes en la planeación y a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.

El desempeño profesional del docente en lo que respecta a la gestión legal, importancia, nivel de conocimiento, gestión de la planificación institucional-curricular, gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje; gestión aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación, alcanzan puntajes superiores al mínimo aceptable. Con lo que se demuestra que el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, cuenta con un personal altamente calificado para dirigir los procesos educativos, considerando que dichos conocimientos se ajustan a las Leyes, normativas y reglamentos establecidos dentro del marco de la educación.

## **RECOMENDACIONES**

Realizadas las conclusiones se realizan las siguientes recomendaciones:

Que las autoridades de la institución realicen capacitaciones para fortalecer la gestión docente, motivándolos a que continúen mejorando la gestión del aprendizaje y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Que los docentes del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”, continúen fortaleciendo sus conocimientos en el ámbito de la gestión legal y planificación, que les permita fortalecer la administración de los procesos educativos a través de la actualización de conocimientos, maestrías, PHD y otros.

Dentro del ámbito de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, deben capacitarse para promover de forma adecuada las acciones orientadas al servicio, vincular a los actores educativos, así mismo que consideren a los estudiantes en la planeación y a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, en su gestión educativa con lo que se dará cumplimiento de forma total a las necesidades de la educación

Ejecutar y poner en práctica la estrategia pedagógica para fortalecer el liderazgo y comunicación en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”.

## BIBLIOGRAFIA

- Acristan, G., & otros. (1991). *La gestión pedagógica de la escuela*. : Seminario internacional de Gerencia educativa.
- Aguerrondo, I. (1996). *La Escuela como organización Inteligente*. Argentina: Troquel.
- Aguilar Sanz, J. (2004). *El diseño de instrucción en la planificación de la enseñanza*.  
Obtenido de  
<http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/spaw2/uploads/images/file/EL%20dise%C3%B1o%20de>
- Aguilera, J., & Gálves, L. (2004). *La Gestión Educativa desde una perspectiva Humanista*. Santiago de Chile: RIL editores.
- Aldana, I. A. (Primera edición 2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, D.C. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Allidiere, N. (2008). *El Vínculo profesor- alumno*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Alvarez, C. (2012). Fundamentación teórica de la práctica docente. *Revista Iberoamericana de Educación - España*, 1 -11.
- Anderson, L. W. (1991). *Increasing Teacher Effectiveness*. United Nations: Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Anna, R. J. (1985). *Estrategias de aprendizaje*.
- Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 385-401.
- Arcos Cabrera, C., & Espinoza, B. (2008). Desafíos para la educación en el Ecuador calidad y equidad. *FLACSO*.
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*. Obtenido de <http://www.preal.org/>
- Bello Porras, J. (2008). *Diccionario de Educación. Colección Universitaria*. Venezuela: Panapo.
- Benavides Bailon, J. (2013). El desafío del docente universitario en la segunda década del siglo XXI. *II Seminario Internacional de Editoriales Universitarias*. Manta: Reupde (Red de editoriales universitarias y politécnicas del Ecuador).
- Borgman, C. (1989). *Bibliometrics and scholarly communication*. EEUU: Communication Research.
- Canton, V. (1997). *1+1+1 no es igual a tres*. Mexico: Universidad pedagógica nacional.
- Carvajal, D. A. (2002). *La educación en República Dominicana retos y perspectivas*. República Dominicana: INTEC.

- Chabolla Romero, J. (2001). *Un proyecto de docencia*. Mexico: Plaza y Valdés.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría*. Bogotá: McGraw Hill Interamericana.
- Clavero, A. B. (24-27 de septiembre de 2009). De la Flexibilidad como Atributo del Profesor de E/ LE In el Profesor de Español LE/L2. *Actas del XIX Congreso Internacional de la Asociación para la Enseñanza del Español como Lengua Extranjera (ASELE)* (págs. 255-266). Cáceres: Servicio de publicaciones.
- Contreras, J. (1997). *La autonomía del profesorado*. España: Morata.
- Cuenca, R., Montero, C., Amén, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Lima, Perú: Fundación S.M.
- Darling-Hammond, L. (2001). *El derecho de aprender. Crear buenas escuelas para todos*. Barcelona.
- Day, C., Sammons, P., Hopkins, D., & et al. (2009). *Impact of school leadership on pupil outcomes. Final re-port. University of Nottingham y the Nacional College for school Leadership*. Obtenido de <http://www.publications.dcsf.gov.uk/eOrderingDownload/DCSFRR108pdf>
- Díaz, N. (2011). Entre la Teoría y la Práctica Docente. *Revista de Extensión IFD*.
- Díaz, N. C. (2011). Entre la teoría y la práctica docente. *PROEX Revista del IFD*, 58 - 61.
- Díaz-Barriga, F. y. (1999). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. México: MacGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. .
- Dunkin, M. (31 de August de 2007). *Assessing Teacher Effectiveness Issues in Educational Research*, 7. Obtenido de <http://www.iier.org.au/iier7.dunkin.html>.
- Eco, H. (1997). *Como se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura*. España : Gedisa editorial.
- Educación, R. d. (2004). *Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educación*. Obtenido de Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educación: <http://www.oie.es/quipu/ecuador/ibeecuador.pdf>
- Escabajar, A., & Gimenez, A. (s.f.). *Cambios educativos y formativos para el desarrollo humano y sostenible*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Escamilla, A., & Lagares, A. (2006). *La LOE: Perspectiva pedagógica e histórica*. Barcelona: Graó.
- Espinoza, E. (2006). Impacto del Maltrato en el Rendimiento Académico. *Universidad del Valle de Guatemala*.
- Estrada, L. (2006). *El desempeño docente*. Carabobo, Venezuela: Departamenteo de filosofía de la Universidad de Carabobo Venezuela.
- Estrada, P. L. (2006). *El desempeño docente*. Carabobo - Venezuela: Departamento de filosofía Universidad Carabobo - Venezuela.

- Fayot, H. (s.f.). *Planificación y Gerencia Estratégica*. Obtenido de <http://bvs.per.paho.org/texcom/cd048223/gerhosp2.pdf>
- Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. *Educar*, 31-59.
- Feldfeber, M., Andrade, D., & Martínez, D. (2008). *Políticas educativas y trabajo docente*. Buenos Aires, Argentina: Centro de publicación educativa y material didáctico (S.R.L).
- Fernández Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 385-401.
- Fernández, M. (2005). *Metodología de gestión de centros educativos. Estructura, organización y planificación del trabajo en el centro educativo*. España: Ideas propias editorial.
- Flores, R. (2000). *Evaluación pedagógica y cognición*. Bogotá: McGraw-Hill.
- García, N. (11 de Junio de 2013). La Motivación Académica. *Trabajo de Fin de Master*. Murcia, Almería, España: Universidad de América.
- García Martínez, J. (2000). Formación del profesorado, resolución de conflictos y prevención del estrés profesional docente. *Ediciones culturales Valencianes*.
- Goetschel, A. (2009). Perspectivas de la educación en América Latina. *FLACSO - sede - Ecuador*.
- Gonczi A. y Athanasou, J. (Gonczi A. y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la Educación Basada en Competencias: Perspectiva de la Teoría y la Práctica en Australia. Limusa. de Gonczi A. y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la Educación Basada en Competencias: Perspectiva de la Teoría y la Práctica en Australia. Limusa. de 1996). *Instrumentación de la Educación Basada en Competencias: Perspectiva de la Teoría y la Práctica en Australia*. Australia: Limusa. Obtenido de Gonczi A. y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la Educación Basada en Competencias: Perspectiva de la Teoría y la Práctica en Australia. Limusa.: Gonczi A. y Athanasou, J. (1996). Instrumentación de la Educación Basada en Competencias: Perspectiva de la Teoría y la Práctica en Australia. Limusa.
- González, D. C. (2006). *Estrategias Referidas al Aprendizaje, la Instrucción y la Evaluación*. México: UniSon.
- Graterol, C. (2001). Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Universidad de Carabobo.
- Guerrero Ortiz, L. (2011). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Izarra, D., Lopez, M., & Prince, E. (2003). El perfil del educador. *Revista de ciencias de la educación*, 127-147.

- Jimenez, R. (1998). *Procesos de Liderazgo*. España.
- Kerlinger, F. (2003). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestion 2000.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?. Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- León, G. (2013). *Apuntes de métodos estadísticos I*. República de Venezuela.
- López, V. (2009). *Evaluación Formativa y Compartida en Educación Superior, Propuestas, Técnicas, Instrumentos y Experiencias*. Madrid: Narcea S.A Ediciones.
- Macbeath, J., & Nempster, N. (2009). *Connecting Leadership and learning.Principles for practice*. Londres: Routledge.
- Manaes, J. (2004). *ManaeGestión Estratégica para Instituciones Educativas*. Buenos Aires : Granica S.A.
- Manassero, M. A., & Vásquez, Ä. (1998). Validación de una escala de motivación de logro. *Psicothema vol.10 n°2*, 333-351.
- Martínez, M. (1995). *La gestión escolar como quehacer escolar*. México: UPN.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid - España: Díaz de Santos S.A.
- Matínez, N., & et.al. (2001). *El nuevo modelo de gestión. Una propuesta a partir del análisis*. Argentina: Publicaciones de la UNCR.
- Maturana, H. (1995). *Proposición para la Educación*. República de Chile: S/E.
- Medina, A. (1990). *Innovación curricular:la elaboración del proyecto educativo de centro*. En *Sevillano,M.Didáctica en el siglo XXI*. España: MacGraw-Hill.
- Montenegro Aldana, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota, D.C. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Naresh, M. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168.
- Navarro Leal, M., & Lladó Lárraga, D. (2014). *La gestión escolar. Una aproximación a su estudio*. EEUU: Palibrio LLC.
- Núñez, J. C. (2009). Motivación, Aprendizaje y Rendimiento Académico. *Universidad de Oviedo*, 41-67.
- OCDE. (2005). Política de educación y formación.Los docentes son importantes.Atraer, formar y conservar a los docentes eficientes. En OCDE, *Desarrollo de los conocimientos y habilidades de los docentes* (págs. 103-160). EEUU: OCDE.

- Ortíz, E. (2011). *Comunidad Educativa. Ambito de Colaboración entre la familia y la escuela*. Maquilon: J:J, Mirete, A.B.
- Palacio, B. D. (2008). *Guía pedagógica estrategias de comunicación, motivación y liderazgo orientadas al fortalecimiento del proceso de cultura organizacional*. Obtenido de Guía pedagógica estrategias de comunicación, motivación y liderazgo orientadas al fortalecimiento del proceso de cultura organizacional.:  
[http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Guia\\_estrategia\\_de\\_liderazgo.pdf](http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Guia_estrategia_de_liderazgo.pdf)
- Palomero Fernández, P. (2010). La profesión docente: Escenarios, perfiles y tendencias. *Revista Electrónica Interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Pedrotti, G. (2008). *Recursos humanos, comunicación y liderazgo*. Obtenido de Recursos humanos, comunicación y liderazgo.:  
<http://gpedrotti.files.wordpress.com/2011/08/recursos-humanos-comunicacion-y-liderazgo.pdf>
- Peña González, C. (2006). *Los desafíos de la profesión docente*. Chile: Universidad Diego Portales.
- Pérez Lazo, M. (2008). Estrategia de superación Interventiva con enfoque interdisciplinario para el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los P.G.I. *Tesis presentada en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas*. La Habana.
- Pérez, B. J. (1999). *Envejecimiento y trabajo. La gestión de la edad*. Pérez, B. Jesús y Nogareda C. Clotilde. (1999), *Envejecimiento y trabajo. La gestión de la edad*. España: Pérez, B. Jesús y Nogareda C. Clotilde. (1999), *Envejecimiento y trabajo. La gestión de la edad*. Reino de España. [En línea]. Consultado el: [16, 07, 2014].  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/3>.
- Pires, L. M., López, C., & Marchal. (2012). La formación inicial de las Educadoras y de los Educadores: Profesores y Profesoras. *Rizoma Vol n°12*.
- Pont, B., Nusche, & Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*. Paris: OCDE.
- Quiróz, M. (2003). *Hacia una didáctica de la investigación*. Ediciones Castillo.
- Roa, J., & Moreno, M. (2001). Valoración realizada por alumnos de E.S.O. acerca del comportamiento docente de sus profesores. *Revista de ciencias de la educación*, 89-101.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Rojas Soriano, R. (1989). *Investigación social teoría y praxis*. México: Plaza y Valdez.
- Rubin, J. (1985). *Estrategias de aprendizaje*.
- Sander, B. (1996). *Gestión educativa en América Latina. Construcción*.
- Sandoval, E. (2000). *La trama de la escuela secundaria*. México: UPN/Plaza y Valdez.



- Santizo, C. (Febrero 2013). ¿Qué se puede esperar de la autonomía de gestión en las escuelas? *Educación a debate hoy Educación Futura*, 1-4.
- Schweizer, M. (2009). *La Formación docente entre la pedagogía y la empiria*. Argentina: Villa María.
- Senlle, A., & Stoll, G. (1994). *Las normas para la calidad en la práctica. Calidad total y normatización*. Barcelona: Gestión 2000.
- Serna Gómez, H. (2003). *Gerencia Estratégica*. Panamericana Editorial Ltda -3R Editores.: Bogotá D.C.
- Soubal. (2008). *La gestión del aprendizaje*. Obtenido de La gestión del aprendizaje.: <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf>
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). *Mejorar el liderazgo escolar*. Obtenido de Herramientas de trabajo: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/9/43913363.pdf>
- Tobón, S. (2010). *Formación Integral y Competencias. Pensamiento Complejo, Currículo, Didáctica y Evaluación*. Colombia: ECOE.
- UGEL05, E. A. (2012). *Marco del buen desempeño docente "Un buen maestro cambia tu vida"*. Perú: Ministerio de Educación de Perú.
- UNESCO, O. R. (2006). *Modelos Innovadores en la Formación Inicial Docente*. Santiago de Chile, Chile: Andros Impresores.
- Valenzuela, J. (2005). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México.: Trillas.
- Vieira, H. (2007). *Relación profesor- alumno según análisis transaccional "la Comunicación en el aula"*. Madrid, España: Narcea S.A.
- Vila, I. (2008). *Familia, Escuela y Comunidad*. Barcelona, España: Horsori.
- Villagómez, M. (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado Ecuatoriano. *Aleridad Revista de Educación*.
- Villaroel, G., & Sánchez, X. (2002). *Estudios pedagógicos Valdivia*. Obtenido de Estudios pedagógicos Valdivia: <http://dx.doi.org/10.4067/50718-07052002000100007>
- Weinstein, J., & et al. (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje. Hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.*, 20-33.

## PROPUESTA

	LEGAL <input type="checkbox"/>		
<b>AMBITO</b>	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/>		
	APRENDIZAJE <input type="checkbox"/>		
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>		
<b>PROBLEMA IDENTIFICADO:</b>			
Deficiencias en liderazgo y comunicación en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”.			
<b>NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:</b>			
Estrategia pedagógica para fortalecer el liderazgo y comunicación en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”.			
<b>OBJETVO</b>			
Desarrollar talleres para fortalecer el liderazgo y comunicación en el Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”			
<b>ACTIVIDADES:</b>	<b>PROCEDIMIENTOS:</b>	<b>RECURSOS:</b>	<b>EVALUACIÓN:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Desarrollo del cronograma de trabajo</li> <li>– Invitación a docentes para que participen de la capacitación</li> <li>– Inauguración del taller</li> <li>– Presentación de parte del capacitador</li> <li>– Conversatorio con los directores de instituciones educativas de élite.</li> </ul>	<p><b>Procedimiento 1:</b> Presentación del tema a desarrollar</p> <p><b>Procedimiento 2:</b> Lectura motivacional</p> <p><b>Procedimiento 3:</b> Desarrollo del taller</p> <p><b>Procedimiento 4:</b> Foro debate</p> <p><b>Procedimiento 5:</b> Evaluación</p>	<p><b>Humanos</b> Integrantes del área de capacitación Docentes del Centro Infantil del Buen Vivir “Jorge Mendoza”..</p> <p><b>Tecnológicos</b> Proyector Computador Cámara digital</p> <p><b>Materiales</b> El material a utilizarse será el siguiente: Folletos de técnicas, metodologías, dinámicas y estrategias</p>	<p>Acción 1: Contenido del taller.</p> <p>Acción 2: Ejecución de las actividades</p> <p>Acción 3: predisposición y participación de los docentes</p> <p>Acción 4. Foro debate.</p>

– Mesas de trabajo:	Conclusiones y recomendaciones	Papelotes Laminas informáticas computarizadas Video conferencias Libros y textos <b>Físicos</b> La infraestructura (Salón audiovisual)	
---------------------	--------------------------------	---	--

**BIBLIOGRAFÍA**

Gento, S. (2002). *Instituciones Educativas para la Calidad Total*. Madrid: La Muralla (3d. edition).

González, L. (1999). “*Metodología para la construcción de un modelo de comunicación educativa en el aula*”, Razón Y Palabra, Revista Electrónica. Consulta Enero de 2010.

Méndez, M. & Monescillo, M. (1994). *Orientación y acción tutorial con los medios*, Grupo Pedagógico Andaluz. Prensa y Educación.

Saldrigas, H. (2004). *Una mirada a la comunicación organizacional desde una institución educativa cubana*. Soluciones Integrales en comunicación, Cuba.

Senlle, A. (1992). *Calidad y Liderazgo*. Barcelona: Gestión 2.000.

## ANEXOS

### 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, 11 de enero del 2013

Señor(a):  
Yina Parrales

**DIRECTOR(A) DEL CENTRO INFANTIL DEL BUEN VIVIR "JORGE MENDOZA"**

*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**



*Firma manuscrita*  
11-02-2014  
15:35

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



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



**MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, 24 de julio de 2014

Señora.  
Lic. Yina Parrales  
**DIRECTORA ENCARGADA DEL CIBV "JORGE MENDOZA"**  
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS, PATRIA Y CULTURA**

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



**ANEXO 3: Modelo de los instrumentos de investigación**

**CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado

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

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

**INFORMACIÓN GENERAL**

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2 **Tipo de Institución:**

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

3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

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

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

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

**INSTRUCCIÓN:** Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

<b>Frecuencia:</b> es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	<b>VALORACIÓN</b> 10 = Excelente 0 = No apreciable
<b>Importancia:</b> es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
<b>Nivel de conocimiento:</b> es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			
AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			

<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.					
		2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.					
		2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.					
		2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.					
		2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.					
		2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.					
		2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.					
		3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.					
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.					
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.					
3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.							
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.							
3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.							
3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).							
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.							
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.							
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.							
<b>AMBITOS</b>	<b>Nº DEL ÍTEM</b>	<b>INDICADORES</b>				<b>Frecuencia</b>	<b>Importancia</b>	<b>Nivel de conocimiento</b>
<b>3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	<b>INICIO</b>	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.12	3.12.1	<b>DESARROLLO</b>	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			



<b>4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>		3.12.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
		3.12.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
		3.12.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
		3.12.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	3.13.1	<b>EVALUACIÓN</b>	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
		3.13.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
		3.13.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
		3.13.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.					
	4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.					
	4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
	4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
	4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.						
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.						
4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.						
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.						
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.						
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.						
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.						
4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.						

*¡Gracias por su colaboración!*

## REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

### DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
<b>1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.</b> Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	<b>INICIO</b> Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos. Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
		1.1.2		
		1.1.3		
	1.2	1.2.1	<b>DESARROLLO</b> Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto). Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula. Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento. Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución. Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
		1.2.2		
		1.2.3		
		1.2.4		
		1.2.5		
		1.2.6		
		1.2.7		
	1.3	1.3.1	<b>EVALUACIÓN</b> Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
		1.3.2		
		1.3.3		
1.3.4				
<b>2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.</b>	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.		
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		

2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	
2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	
2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	
2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	
2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	
2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

ANEXO 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.



Foto 1: Área de recreación .....













😊 **Esquema de Vacunas**

Grupo edad	Vacuna	Total de Dosis	Via de Administración
menor de 1 año	BCG	1	ID
	Rotavirus	2	VO
	OPV	3 gTs	VO
	Pentavalente	3	IM
	Neumococo	2	IM
	Influenza Pediátrica	2	IM
12 a 23 meses	DPT	1	IM
	OPV	1	VO
	SRP	1	SC
	Varicela	1	SC
	Neumococo	1	IM
	FA	1	SC
Escuelas	Influenza P	1	IM
	DT 5 años (1 <sup>er</sup> o Básica)	1	IM
	Varicela 6 años (2 <sup>do</sup> Básica)	1	SC
	SRP 6 años (2 <sup>do</sup> Básica)	1	SC
	Varicela 10 años (6 <sup>to</sup> Básica)	1	SC
	HB 11 Años (9 <sup>no</sup> Básica)	3	IM











